



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los
docentes de una Institución educativa, Sullana, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Merino Castillo, Deyanira (ORCID: 0000-0002-7583-7265)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Agradezco a Dios por sus bendiciones infinitas de poder realizar este sueño en mi vida profesional.

A mis queridos padres que desde el cielo me cuidan e iluminan en mí caminar, a mis hijos por ser la fortaleza para lograr este nuevo reto.

A mí querido esposo por su apoyo y cariño incondicional.

A mis hermanas por sus consejos, palabras de aliento que hicieron de mí una mejor persona.

La Autora

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo y a los profesores y en especial a la Dra. Liliana Espinoza Salazar, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional; gracias a todos ustedes por su paciencia, dedicación y apoyo incondicional.

La Autora

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2 Operacionalización de las variables..... | 15 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo..... | 17 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 18 |
| 3.5 Procedimientos | 19 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 20 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 20 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN | 28 |
| VI. CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS..... | 40 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Población | 17 |
| Tabla 2 | Muestra | 17 |
| Tabla 3 | Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional. | 21 |
| Tabla 4 | Dimensión establecer direcciones y el compromiso organizacional | 22 |
| Tabla 5 | Dimensión desarrollar personas y el compromiso organizacional. | 22 |
| Tabla 6 | Dimensión gestionar la instrucción y el compromiso organizacional. | 23 |
| Tabla 7 | Dimensión gestionar la instrucción y el compromiso organizacional | 24 |
| Tabla 8 | Relacionante el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional. | 25 |
| Tabla 9 | Relación entre la dimensión establecer direcciones y el compromiso organizacional | 25 |
| Tabla 10 | Relación entre la dimensión desarrollar personas y el compromiso organizacional. | 26 |
| Tabla 11 | Relación entre la dimensión rediseñar la organización y el compromiso organizacional. | 26 |
| Tabla 12 | Relación entre la dimensión gestionar la instrucción y el compromiso organizacional. | 27 |

Resumen

. La investigación se realizó con el propósito de determinar la relación existente entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de los docentes en una institución educativa - Sullana, 2019. Cabe resaltar que la variable liderazgo pedagógico se basó en los principios y recomendaciones de los paradigmas positivista y de las relaciones (Daft, 2006); y la variable compromiso organizacional, en el modelo de Meyer y Allen (1991). De la misma manera el estudio es correlacional, cuantitativa, transversal con un diseño No Experimental. Asimismo, la población y muestra de estudio estuvo constituida por 40 docentes de una Institución Educativa. Se emplearon, como instrumentos de recojo de información, dos cuestionarios con escala ordinal, referente a las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional. Por otra parte, en los resultados obtenidos en la investigación señalan que el (62,5%) califican en el nivel bueno el liderazgo pedagógico (tabla 3). las dimensiones establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la instrucción se relacionan directamente con el compromiso organizacional. Se concluye que existe correlación muy fuerte entre el liderazgo pedagógico con el compromiso organizacional debido a que el valor Spearman (ρ) es 0,778 con un el valor de significación (sig. <0.05). (tabla 8)

Palabras clave: Liderazgo, Liderazgo Pedagógico, Compromiso Organizacional

Abstract

The research was carried out with the purpose of determining the relationship between the pedagogical leadership and the organizational climate of the teachers of the Educational Institution N ° 14799, Ignacio Escudero - Sullana, 2019. Regarding the theoretical foundations of this research, the leadership variable pedagogical was based on the positivist paradigm and the relationship paradigm (Daft, 2006); and the variable organizational commitment is based on the model of Meyer and Allen (1991). The research used the type of correlational, quantitative, cross-sectional study with a non-experimental, correlational design; also, the population and sample was of 40 teachers of the Educational Institution N ° 14799, Ignacio Escudero - Sullana. Two questionnaires with ordinal scale were used as instruments of information collection, referring to the variables pedagogical leadership and organizational commitment. According to the results obtained in the research, the dimensions establish directions, develop people, redesign the organization and manage the instruction are directly related to the organizational commitment. In conclusion, pedagogical leadership is directly related to the organizational commitment of teachers, the value $p = 0.000$ being less than 0.05.

Keywords: Leadership, Pedagogical Leadership, Organizational Commitment

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las instituciones educativas independientemente de su nivel o tamaño requieren incorporar con docentes que contribuyan y hagan suya la institución y se comprometan con los lineamientos estratégicos de la organización con la finalidad de contar con su participación activa y positiva hacia el logro de la visión y las metas y objetivos trazados. Sin embargo, también se hace necesario contar con directivos que asuman un tipo de liderazgo que contribuya a integrar los esfuerzos hacia el mejoramiento continuo.

En la actualidad el liderazgo adquiere relevancia como soporte de la mejora de las actividades y procedimientos relacionada a la educación. Gimeno (1995) manifiesta que la dirección escolar se encuentra principalmente asociada al liderazgo pedagógico. En tal sentido, las supervisiones y acompañamientos que los directivos realizan a los docentes están orientados a elevar el nivel del proceso enseñanza- aprendizaje y, por ende, mejorar continuamente la calidad de servicio educativo.

Meyer y Allen (1991) consideran al compromiso organizacional como un estado que predispone la asociación de una persona o grupo de personas con una institución. Bajo esta concepción la variable en mención se sustenta en una relación colaborativa directa entre los docentes. En consecuencia, cuando no existe una conexión directa, más allá de un contrato laboral con la institución educativa se tendrá escasa identificación del docente con las actividades institucionales (Begoña, Goñi y Madorrán, 2000)

En los países de Europa se considera como prioridad la formación de los líderes educativos; sin embargo, en promedio en América Latina solo el 20% de los docentes posee perfeccionamiento (Álvarez, 2001). Además, se caracteriza por asignarle una carga excesiva de responsabilidad más relacionada con la parte más inclinada a la parte administrativa que la parte pedagógica (OCDE, 2009, p. 57).

En el Perú, los organismos del estado vienen realizando esfuerzos para mejorar la capacidad de liderazgo y el compromiso de los colaboradores y, por ende, mejorar la calidad del servicio brindado a través de capacitaciones para docentes y directivos, así como con la elaboración y distribución de diversas guías. Asimismo, en algunas zonas del país se viene realizando acompañamiento a directivos y docentes en algunas áreas curriculares; sin embargo, los esfuerzos que realiza el Estado aun resultan insuficientes porque no es un proceso continuo sino son programas algunos de corto plazo (Bocanegra, 2012). Así se tiene que, en estudios realizados, solo el 16.1% considera que el líder pedagógico en las organizaciones de educación presenta un nivel suficiente (Gutiérrez, 2019).

En la Institución Educativa N°14799, Ignacio Escudero, Sullana se observa que el director no asume un rol protagónico en la conducción del proceso de enseñanza- aprendizaje, pues el acompañamiento que brinda a la plana docente es muy limitado, así como las supervisiones solo tienen el carácter diagnóstico, pero no se implantan acciones para superar las deficiencias encontradas. Asimismo, se observa que algunos docentes no se identifican con la institución, anteponen sus intereses personales antes que los institucionales y por ende presentan bajo nivel de compromiso con la institución.

En ese contexto, resulta importante determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la organización a través de sugerencias orientadas a mejorar el nivel de liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en beneficio de los estudiantes y en general de toda la comunidad educativa.

Respecto a la formulación del, problema general: se plantea ¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 14799 Ignacio Escudero - Sullana, 2019?

El estudio se justifica por tener relevancia social debido a que los resultados

a alcanzar servirán para establecer planes de mejora que conlleven a elevar el nivel del liderazgo pedagógico y compromiso organizacional; lo cual beneficiara en forma directa a los usuarios del servicio educativo

De la misma forma, el estudio se justifica por aportar datos estadísticos por dar un aporte metodológico debido a que la ejecutora del estudio elaborara los instrumentos respectivos para evaluar a las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional. Dichos instrumentos pueden ser tomados como modelo en otras investigaciones similares complementarios.

Así mismo el estudio se justifica por brindar información estadística valida y confiable referente al análisis y relación de las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional. Esta información resulta relevante porque actualmente no existe en la institución educativa y servirá de insumo para la toma de decisiones.

Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 14799, Ignacio Escudero –Sullana 2019. En consecuencia, se proponen como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la dimensión establecer direcciones y el compromiso organizacional de los docentes; b) Determinar la relación entre la dimensión desarrollar personas y el compromiso organizacional de los docentes, c) Establecer la relación entre la dimensión rediseñar la organización y el compromiso organizacional de los docentes; d) establecer la relación entre la dimensión gestionar la instrucción y el compromiso organizacional de los educadores.

Respecto a la hipótesis general se afirma que: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ignacio Escudero - Sullana, 2019. Las hipótesis específicas mencionan que: a) Existe relación significativa entre la dimensión establecer direcciones y el compromiso organizacional de los docentes. b) Existe relación significativa entre la dimensión desarrollar personas y el compromiso organizacional de los docentes; c) Existe relación significativa

entre la dimensión rediseñar la organización y el compromiso organizacional de los docentes; y d) Existe relación significativa entre la dimensión gestionar la instrucción y el compromiso organizacional de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos previos, a nivel internacional se ha encontrado a:

Méndez (2015), la tesis fue en un estudio cuantitativo, descriptivo y explicativo: se estableció como objetivo determinar si el clima organizacional predice el compromiso organizacional. La muestra constó de 633 trabajadores, así mismo, se les asignó un cuestionario con escala de Likert para la recolección de información. Su conclusión principal es que los trabajadores perciben que el grado de identificación y consideración que tiene por la institución educativa es alta, debido a que algunos se sienten en deuda con la institución por la oportunidad y satisfacción que le brinda la institución. En ese sentido, las organizaciones educativas tienen que construir climas laborales favorables para que los colaboradores se sientan a gusto y se comprometan cada vez más con su lineamiento estratégico.

Bravo (2017), el estudio se basó en el enfoque cualitativo; cuyo objetivo fue identificar las características de Liderazgo Pedagógico que ejerce el Director en la conducción del Proyecto Educativo Institucional de la organización. Para la recolección de datos se utilizaron a 10 personas del colegio en estudio, a quienes se les adjudicó una entrevista. El estudio concluye que los directores cumplen el papel de líder en el campo de la pedagogía dentro de las instituciones educativas, lo cual tiene un resultado efectivo en la calidad de servicio, debido a que en torno al líder los demás miembros de la comunidad se interrelacionan, poniendo en práctica los principios y valores que la organización educativa enarbola dentro de sus lineamientos de política.

Marín (2018), la investigación de tipo mixto que maneja información cualitativa en la descripción de la información y cuantitativa porque maneja datos estadísticos, utiliza el método explicativo, es de carácter inductivo y analítico. Cuyo objetivo fue establecer la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal. La población y muestra estuvo constituida por 34 docentes. Así también, en la recopilación de información se hizo uso de dos cuestionarios para las variables de estudio. La investigación

concluye que el nivel de compromiso dentro de la organización es medio. Es decir, los colaboradores de la institución educativa no se identifican ni se sienten satisfechos plenamente con los lineamientos estratégicos de la organización. Esto resulta preocupante debido a que los colaboradores son el soporte principal en cualquier organización, dado que sin su apoyo e identificación resulta casi imposible que las organizaciones alcancen buenos resultados.

A nivel nacional se ha encontrado a:

Echegaray (2018) el trabajo de tesis posee un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, de tipo no experimental y transversal. El objetivo fue determinar la asociación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. La población y muestra estuvo establecido por 72 docentes y 02 Directivos de la Institución en estudio. Para recopilar datos se usó a la técnica encuesta y como instrumento un cuestionario, para cada una de las variables. El estudio concluye que el liderazgo pedagógico en el área de la orientación de la práctica técnica y pedagógica y de soporte a los docentes, es de nivel regular. Así mismo el manejo emocional y situacional, de los directivos es de un nivel bueno (Casi siempre 26.4%) con tendencia a bajar más el nivel. En otras palabras, el líder en aspectos de pedagogía tiende a generar un clima escolar favorable.

Mory y Fernández (2018), la tesis empleo un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental, transversal-correlacional. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico de los docentes y el clima de aula en estudiantes. Se realizó una muestra censal de 147 estudiantes de educación secundaria. Los datos se recogieron mediante dos instrumentos: un cuestionario sobre liderazgo pedagógico y una escala de clima de aula. Una de las conclusiones principales que la mayor cantidad de estudiantes considera que de liderazgo pedagógico de los docentes es bueno (62%). Solo el 12.2% lo consideraron muy bueno. Es decir: los docentes se preparan para desarrollar conocimientos y habilidades referentes a las materias y forman integralmente en un nivel bueno.

Rumichi (2018), el estudio fue de tipo descriptivo con un diseño no experimental. Cuyo objetivo del estudio fue determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes. Se estableció una muestra de 20 docentes, a los mismos que se les asignó un cuestionario con escala de Likert. Se concluye que los docentes tienen un nivel de compromiso organizacional con nivel medio, con cierta tendencia a nivel alto debido a que el 90% de los 20 docentes encuestados están en nivel intermedio mientras que el 10% se establece en un nivel superior.

Pajuelo (2018), el estudio se basa en el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental con diseño descriptiva-correlacional transversal. Cuyo objetivo fue determinar la asociación entre liderazgo y compromiso organizacional. La población y muestra fue de 24 docentes. Para recopilar los datos de las variables se empleó un cuestionario. Como conclusión se tiene que el nivel del compromiso organizacional es bajo con el 54,2%. Esto trae como consecuencia que las organizaciones no cuentan con el apoyo decidido de sus colaboradores para alcanzar las metas estratégicas establecidas. En consecuencia, es una tarea que compete a los directivos de las organizaciones el tratar que sus colaboradores se sientan identificados y satisfechos con la organización.

A nivel local se ha encontrado a:

Jiménez (2018), la investigación presenta un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional-trasversal. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes. La población y muestra estuvo conformada por 40 docentes quienes respondieron a dos cuestionarios. La tesis concluye que más de la mitad de los docentes considera tener un compromiso organizacional regular. En otras palabras, se puede decir que los colaboradores docentes presentan algunas deficiencias de relación con la organización que no les permite interactuar con los demás colaboradores de manera plena, lo cual dificulta el desarrollo organizacional.

Morales (2019), el estudio corresponde al método inductivo con un tipo de

estudio Correlacional con un diseño no experimental, transversal - descriptivo. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el logro de aprendizajes. La muestra del estudio estuvo compuesta por 120 estudiantes, 6 docentes, 120 padres de familia y 3 directivos; seleccionados mediante el muestreo no probabilístico, a quienes se les otorgó un cuestionario del liderazgo pedagógico. El estudio concluye que las habilidades de los directivos de la organización en cuanto al manejo pedagógico son consideradas alto. Lo que significa que los directivos están cumpliendo plenamente su función de liderar las acciones pedagógicas dentro de la organización pues mantiene satisfecho y, por lo tanto, muestran su apoyo.

Con respecto a las teorías relacionadas a la variable liderazgo pedagógico, se define de la siguiente manera:

Leithwood y Riehl (2009) conciben el liderazgo pedagógico como la acción que realiza una persona para motivar e influenciar a otros con la finalidad de realizar articulaciones, interacciones y logros de objetivos compartidos en las instituciones educativas. Desde esta perspectiva se considera que el liderazgo pedagógico está orientado a lograr la integración de los esfuerzos hacia un mejor nivel del quehacer educativo y por ende lograr los objetivos y metas pedagógicas establecidas dentro de los planes anuales de trabajo. Asimismo, se puede considerar que el liderazgo pedagógico se inclina más hacia el manejo de los recursos humanos, el cual está representado principalmente por los docentes.

Para Bernal e Ibarrola (2015) el liderazgo pedagógico está directamente relacionado con las acciones de prever, direccionar y ejercer predominio para establecer las condiciones favorables para un trabajo de calidad de enseñanza-aprendizaje. En ese sentido, el liderazgo pedagógico se concibe como la agrupación de acciones necesarias para mejorar el aspecto pedagógico, orientado los bajos niveles de aprendizaje en tal sentido, incluye capacitación, monitoreo, supervisión y acompañamiento a los docentes; así como el de proveer el material educativo y las tecnologías necesarias orientadas a lograr

las metas académicas previstas.

Por otro lado, Bolívar, López y Murillo (2013), manifiestan que los resultados exitosos del liderazgo en cualquier proceso de enseñanza – aprendizaje dependen de que el liderazgo sea compartido por todos los docentes en las organizaciones educativas. Bajo esta perspectiva, el liderazgo de los directivos en instituciones educativas para el logro de aprendizaje de estudiantes debe ser compartida con los docentes de las diversas áreas curriculares, es decir, se hace necesario que los docentes también asuman un liderazgo pedagógico dentro de sus respectivas áreas curriculares, pero dichos liderazgos deben estar integrados bajo el liderazgo de quien dirige la institución educativa.

Sobre las características del liderazgo pedagógico de acuerdo a las consideraciones de Covey (2009), se puede tomar en cuenta las siguientes: a). Predispuesto a servir: Siempre está dispuesto a orientar y ayudar a sus colaboradores; b). Predispuestos al aprendizaje continuo: Hace referencia a que los líderes toman el aprendizaje continuo como un estilo de vida, siempre están aprendiendo a algo nuevo; c). Son positivos: Hace referencia al optimismo y entusiasmo que irradia los líderes en cada una de sus acciones; d). Confían en sus seguidores: Hace referencia que tiene confianza en sus colaboradores debido a que está permanentemente contribuyendo a que superen sus deficiencias (Tamariz, 2014); e). Mantiene el equilibrio: Hace referencia a la relación de las referencias del pasado con la actualidad y el futuro, teniendo un buen dominio de las acciones conflictivas; f). Es de iniciativa: Hace referencia a su capacidad para crear e innovar, así como su disposición y fortaleza para tomar decisiones óptimas; g). Dispuesto al trabajo colaborativo: hace referencia al trabajo en equipo con metas y responsabilidades compartidas y con una interacción constante (Loza, 2014).

En cuanto a las practicas eficaces del liderazgo pedagógico, Bolívar (2010) detalla las siguientes: 1. La primera práctica está referida a poner en práctica metas estratégicas y cuantificables en cuanto al aprendizaje. 2. La segunda práctica está referida al manejo del factor humano y de los recursos materiales

hacia el mejoramiento de los aprendizajes. 3. La tercera práctica se relaciona directamente con la gestión y el soporte para el mejoramiento del aprendizaje mediante el monitoreo supervisión y acompañamiento hacia la plana docente con la finalidad de superar las deficiencias identificadas (Ayvar, 2014). 4. La cuarta práctica está en relación a la promoción y mejoramiento de las competencias de la plana docente, considerando la parte humana y profesional, especialmente con la práctica de valores. 5. La quinta práctica, involucra el aseguramiento del orden y contribución. Está relacionada con la planificación y cumplimiento de la programación tanto en contenido como del tiempo previsto (Medina, 2014).

En relación con las dimensiones de la variable del liderazgo pedagógico, se ha considerado las manifestadas por Leithwood y Riehl (2009), quienes establecen 04 dimensiones, las cuales se describen a continuación: A. Establecer direcciones: está referida a la elaboración y ejecución del planeamiento estratégico de la organización en forma compartida en la plana docente. Es decir, consiste en la elaboración de una visión compartida, entre los integrantes de la organización y fomentar la aceptación de objetivos grupales. B. Desarrollar personas: Hace referencia a las acciones de promoción y acciones para desarrollar las capacidades de la plana docente tanto en aspectos pedagógicos como en aspectos personales orientados a ser mejores personas con la práctica de valores institucionales y personales que marquen la diferencia. Es decir, hace referencia a las opciones para atender y apoyar individualmente a la plana docente, así como apoyar el desarrollo de la intelectualidad y la interacción constante. C. Rediseñar la organización: Esta referido a la acción de construir una cultura colaborativa y la creación de las relaciones favorables. D. Gestionar la instrucción enseñanza y aprendizaje en la institución educativa: Está referido a la selección óptima del personal docente, así como, con la provisión suficiente de recursos pedagógicos, así como de las TIC que contribuyan a mejorar. Es decir, hace referencia a facilitar proveer tecnologías a la plana docente y a las acciones de control y acompañamiento de las actividades académicas.

La teoría en la que se sustenta la variable liderazgo pedagógico es la teoría de las relaciones (Daft, 2006) que se fundamenta en que los directivos de las empresas tratan con grupos conciliadores cohesionados y no una afluencia de tipos, es decir que hace referencia a la vinculación de los colaboradores entre sí (Taylor, 2012).

En este sentido la teoría de las relaciones de Daft (2006) aporta al estudio de la variable liderazgo pedagógico la importancia del rol que cumple el líder en la vida institucional, demuestra que al conocer las inquietudes y/o necesidades de los docentes de las instituciones educativas podrá plantear estrategias que compensen dichas carencias a cambio de cumplir con las metas y objetivos de la organización.

En lo referente a la variable compromiso organizacional, se define de la siguiente manera:

Tejada y Arias (2005) consideran al compromiso organizacional como el impulso que permite identificar una persona o grupo de colaboradores con la empresa donde trabaja. Desde este enfoque el compromiso organizacional tiene relación con la intensidad para identificar que la plana docente tiene con las metas y objetivos organizacionales, lo cual tiende a direccionar e integrar el esfuerzo de cada uno de los colaboradores hacia el logro de metas compartidas.

Para Loli (2006) el compromiso organizacional se muestra en la predisposición de los colaboradores para cumplir las normas de la organización y por ende generar sentimientos de identificación con la misma. Bajo esta perspectiva, el compromiso organizacional tiene relación con las actividades que los directivos y docentes realizan para de cumplir y hacer cumplir la normatividad interna y externa que gobierna las instituciones educativas, lo cual crea un sentimiento de identificación que sienten como suyo los logros de la institución, así como se preocupan por superar las deficiencias que limitan el desarrollo institucional.

Por último, Barraza y Acosta (2008) define al compromiso como la intensidad para identificarse y el nivel de entrega que el colaborador muestra en relación con la institución en cual es miembro. En otras palabras, el hecho de identificarse y la predisposición para desarrollar el trabajo encomendado, puede mostrar que tan comprometido está un colaborador dentro de la organización.

Acerca de los factores inhibidores del compromiso organizacional, se consideró a Varona citado por Ríos (2010), quien manifiesta que estos factores son los siguientes: 1) Factores personales, que mencionan la personalidad del propio trabajador. Pueden ser manifestadas con la carencia de valores éticos y morales en el trabajo, la carencia de compromiso profesional y personal, y la carencia de vínculo con la misión institucional (Arias, 2001); 2) Factores organizacionales que se basan en aspectos de política estratégica institucional como por ejemplo, remuneraciones bajas, tareas no planificadas, cortesía desigual y direccionada hacia los trabajadores; 3) Factores relacionales que se vinculan directamente con las relaciones interpersonales existentes en la institución: por ejemplo, comunicación poco fluida, carencia de estrategias y políticas de reconocimiento, evaluaciones descontextualizadas y carencia de confianza entre los demás (Ramos, 2005).

De acuerdo a Barraza y Acosta citado por Mori, et al (2017) las dimensiones del compromiso organizacional son: a) Compromiso afectivo, éste hace referencia a la forma de identificarse a los trabajadores con la filosofía organizacional, es decir, una forma de evaluar esta dimensión es considerando los lazos emocionales y el orgullo de pertenecer a la organización (Barraza y Acosta, 2008); b) Compromiso continuo, hace referencia al afecto de índole material que el personal muestra con la organización. Una forma práctica de evaluar esta dimensión es considerar a la necesidad de trabajo, otras opciones de trabajo y a la acción de evaluar su permanencia (Barraza y Acosta, 2008); c) Compromiso Normativo, se refiere a la experimentación del colaborador de un sentimentalismo de estar ligado a la organización, su naturaleza es puramente emocional. La forma concreta de evaluar esta dimensión es

considerando las acciones reciprocas y de lealtad con la organización, así como el sentimiento de agradecimiento (Barraza y Acosta, 2008).

Así también, el estudio de la variable compromiso organizacional se fundamenta en el modelo de Meyer y Allen (1991) quienes lo conciben como un estado psicológico que tiende a caracterizar la interacción entre un colaborador y la empresa, basado en la sensación y/o creencia de cada colaborador hacia la empresa (Meyer y Allen, 1991). De acuerdo a los fundamentos de los autores los componentes que sustentan el compromiso organizacional son el afectivo, de continuidad y el normativo, cuyo origen está en los deseos, necesidades o deberes en relación a una organización. (Uribe, 2001).

El Modelo de Meyer & Allen (1991), aporta a la investigación de la variable compromiso organizacional el reconocimiento de que el éxito de las instituciones educativas depende del desarrollo profesional de sus colaboradores, existiendo una correlación natural entre las creencias de los docentes con las metas y propósitos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según los fines , el estudio es básico, ya que tiene como finalidad verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de nuevos resultados (Landeau, 2007).

Por su naturaleza, el estudio es cuantitativo, porque se utilizara un cuestionario que generara datos numéricos (Peñuelas, 2010).

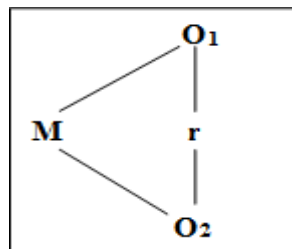
Por su alcance temporal, el estudio es transversal, dado que la recopilación de información será en un solo momento (Rojas, 2007).

3.1.2. Diseño de investigación

Desde la perspectiva de Hernández, Fernandez y Baptista (2010) la investigación se enmarco dentro del diseño correlacional – no experimental.

El estudio es correlacional porque se relacionaron las variables liderazgo pedagogico y compromiso organizacional mediante el análisis estadístico de Spearman (Carrasco, 2005). Asimismo, es no experimental, pues la ejecutora no tuvo ninguna intervencion (Hernández, et al, 2010)

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: docentes de la Institución Educativa Ignacio Escudero.

O₁: Variable 1: Liderazgo pedagógico.

O₂: Variable 2: Compromiso organizacional.

r: Relación entre las variables.

3.2 Operacionalización de las variables

O₁: Variable 1: Liderazgo pedagógico.

O₂: Variable 2: Compromiso organizacional.

| V1 | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|----------------------|---|--|----------------------------------|--|---|
| Liderazgo pedagógico | Es una acción orientada a motivar e influenciar a otros con la finalidad de realizar articulaciones, interacciones y logros de objetivos compartidos a través de establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización, gestionar la instrucción (Leithwood y Riehl, 2009). | Nivel de influencia para lograr las metas pedagógicas por parte de los directivos hacia los docentes de la Institución Educativa y que se evidencia en las mediciones de las dimensiones: establecer direcciones, desarrollar persona, rediseñar la organización, gestionar la instrucción, a través de la escala ordinal. | Establecer direcciones | Construcción de una visión compartida Compromiso de los miembros de la organización Fomentar la aceptación de objetivos grupales | Escala ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). |
| | | | Desarrollar personas | Atención y apoyo individual a los docentes Atención y apoyo intelectual Interacción permanente y visibilidad con estudiantes | |
| | | | Rediseñar la organización | Construir una cultura colaborativa Crear relaciones productivas | |
| | | | Gestionar la instrucción | Proveer apoyo técnico a los docentes Monitoreo de actividades | |

| V2 | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|---------------------------|--|--|-----------------------------|---|---|
| Compromiso organizacional | Grado de identificación y entrega que el colaborador muestra en relación con la institución a través del compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo (Barraza y Acosta, 2008). | Nivel de identificación de los docentes con la institución educativa y que se evidencia en las mediciones de las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo, a través de la escala ordinal. | Compromiso afectivo | Lazos emocionales. Orgullo de pertenencia a la institución. | Escala ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). |
| | | | Compromiso Continuo | Necesidad de trabajo en la institución. Opciones laborales. Evaluación de permanencia. | |
| | | | Compromiso Normativo | Reciprocidad con la institución. Lealtad a la institución. Sentimiento de agradecimiento. | |

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En el desarrollo del estudio la población estuvo constituida por 40 maestros de la Institución Educativa N°14799, Ignacio Escudero - Sullana, 2019. Según Villafuente (2019), la población está conformado por un grupo de individuos que son sujetos de estudio sobre la variable en análisis

Tabla 1: Población

| Nivel | f | % |
|----------|----|-------|
| Inicial | 09 | 22.5 |
| Primaria | 31 | 77.5 |
| Total | 40 | 100.0 |

Fuente: Personal de la Institución Educativa 14799

3.3.2. Muestra

Teniendo en cuenta que la población es pequeña se consideró a todos los docentes; es decir, se tomó a 40 profesores por lo tanto la muestra es censal. Para Lugo (2018) una muestra censal representa las características relevantes de la población de estudio.

Tabla 2: Muestra

| Nivel | f | % |
|----------|----|-------|
| Inicial | 09 | 22.5 |
| Primaria | 31 | 77.5 |
| Total | 40 | 100.0 |

Fuente: Personal de la Institución Educativa 14799

3.3.3. Muestreo

De acuerdo a las consideraciones anteriores, el tipo de muestreo empleado en el estudio fue el no probabilístico. Es decir, el muestreo es un instrumento de estudio cuya finalidad es establecer qué tipo de población se debe estudiar (Lugo, 2018).

3.3.4. Criterio de selección

Criterios de inclusión

- Docentes nombrados que están dispuestos a colaborar con la investigación.
- Docentes contratados con carga horaria completa.

Criterios de exclusión

- Docentes que no están dispuestos a colaborar con la investigación.
- Docentes contratados sin carga horaria completa.
- Docentes con cargos jerárquicos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

En el estudio se empleó como técnica a la encuesta para la medición de la percepción de los docentes en relación a las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional. Para García (1993), la encuesta es una técnica aplicada a un grupo de individuos, empleando una serie de preguntas estandarizadas con la finalidad de adquirir datos cuantitativos.

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos son los que permiten registrar información que caracteriza a una variable determinada (Hernández, et al, 2010).

Para la variable Liderazgo pedagógico, el cuestionario consto de 24 ítems de escala de Likert, dividido en cuatro dimensiones: establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la instrucción. La escala ordinal tuvo como valores: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre

De la misma forma, en la variable compromiso organizacional, el cuestionario consta de 21 ítems de escala de Likert, dividido en tres dimensiones: afectivo, continuo y normativo. Los rangos de la escala ordinal fueron: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

3.4.3. Validez y confiabilidad

La validez de los cuestionarios que miden las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional aplicó la técnica juicio de expertos. Sabino (1992) la define como el grado de exactitud con el que pretende medir una variable para cumplir con el fin previsto.

Los resultados de la validez por juicios de expertos de las variables de estudio se evidencian a partir de la valoración de aplicabilidad expresado por los tres profesionales expertos en el tema (anexo 10).

La confiabilidad está en función al grado de precisión cuantitativa que arroja un instrumento como resultado de la aplicación reiterada a un grupo de estudio (Ávila, 2006).

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos se empleó el estadístico Alfa de Cronbach, prueba utilizada para medir la coherencia de una escala a través de un promedio (Cortina 1993). En este sentido, la confiabilidad de los cuestionarios se determinó posterior a la prueba piloto realizada con 20 educadores de otra institución educativa similar a la realidad de estudio obteniéndose un valor de 0.856 para el cuestionario de liderazgo pedagógico y de 0, 840 para el cuestionario del compromiso organizacional, ambos valores precisan que los instrumentos tenían muy alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para el desarrollo del estudio, se solicitaron los permisos a las autoridades de la institución educativa, a continuación, se dio a conocer los objetivos del estudio a los educadores y se procedió con la aplicación de los dos instrumentos por cada docente en un tiempo promedio de treinta minutos.

Luego de recogida la información de las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional, se ingresaron los puntajes obtenidos en los estadísticos por variables y por dimensiones.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de datos recogidos se siguieron los siguientes pasos:

- La información fue registrada en una base de datos de Excel y más tarde en el programa estadístico SPSS versión 21.
- Se elaboraron tablas descriptivas de contingencia.
- La contrastación de las hipótesis general y específica se realizó a través del estadístico de correlación de Spearman demostrándose la asociación significativa entre las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional.

3.7 Aspectos éticos

Para las citas y referencias bibliográficas se consideraron las normas de la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association).

En el caso de los docentes se les prometió anonimato y confidencialidad de los datos proporcionados. De la misma manera, antes de aplicar los instrumentos, se les dio a conocer los objetivos del estudio con el propósito de que el proceso de recopilación de información sea transparente.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa 14799 “Ignacio Escudero”, Sullana 2019.

Tabla 3

Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional.

| | | | Compromiso organizacional | | Total |
|------------|---------|-------------|---------------------------|------------|-------------|
| | | | Regular | Bueno | |
| Liderazgo | Regular | % del total | 17,5% (8) | 0,0% (0) | 17,5% (8) |
| pedagógico | Bueno | % del total | 20,0% (7) | 62,5% (25) | 82,5% (32) |
| | Total | % del total | 37,5% (15) | 62,5% (25) | 100,0% (40) |

La Tabla 3 describe que el 62,5%(25) de maestros aprecian en el nivel bueno el *compromiso organizacional* y el *liderazgo pedagógico*. Se puede entender que la mayoría de docentes han logrado un sentimiento de identificación con los valores y objetivos de la institución educativa, puede ser que la organización ha encontrado las estrategias para que los colaboradores sientan lealtad y motivación por el rol que cumplen desde sus puestos laborales. Asimismo, sobre el liderazgo pedagógico (62.5%), se puede deducir que los docentes efectivizan su trabajo docente debido a que tienen las condiciones necesarias que la organización les provee impactando eficientemente en los aprendizajes.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la *dimensión establecer direcciones* y el *compromiso organizacional* de los docentes.

Tabla 4**Dimensión establecer direcciones y compromiso organizacional.**

| | | | Compromiso organizacional | | |
|------------------------|-------|--------------------|---------------------------|------------|-------------|
| | | | Regular | Bueno | Total |
| Establecer direcciones | Malo | % dentro del total | 37,5% (15) | 62,5% (25) | 100,0% (40) |
| | Total | % dentro del total | 37,5% (15) | 62,5% (25) | 100,0% (40) |

En la Tabla 4 se observa que el 62,5% (25) de los docentes consideran en el nivel bueno el *compromiso organizacional*, se sienten a gusto con el trabajo que desarrollan, se involucran y cooperan activamente con la institución educativa. Por otro lado, evalúan en el nivel malo a la dimensión *establecer direcciones* (62,5%,) puesto que aún no aprecian que la organización asuma un rol motivador que los impulse a elevar sus expectativas para el cumplimiento de su labor educativa.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la *dimensión desarrollar personas* y el *compromiso organizacional de los docentes*

Tabla 5**Dimensión desarrollar personas y compromiso organizacional**

| | | | Compromiso organizacional | | Total |
|----------------------|---------|-------------|---------------------------|------------|-------------|
| | | | Regular | Bueno | |
| Desarrollar personas | Malo | % del total | 35,0% (14) | 35,0% (14) | 70,0% (28) |
| | Regular | % del total | 2,5% (1) | 27,5% (11) | 30,0% (12) |
| | Total | % del total | 37,5% (15) | 62,5% (25) | 100,0% (40) |

La Tabla 5 describe que el 35% de los maestros, califican como bueno el *compromiso organizacional*, es decir que sienten orgullo y satisfacción de trabajar en la institución educativa, pero un porcentaje similar (35%) sostienen que el *compromiso organizacional* es regular y se evidencia en la escasa identificación que demuestran con las actividades institucionales. Por otro lado,

un 35% también califica en el nivel malo la *dimensión desarrollar personas*, lo que significa que no existe interés ni esfuerzo por parte de la gestión para apoyarlos de manera individual o colectiva para mejorar sus habilidades y capacidades en el aula.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la *dimensión rediseñar la organización* y el *compromiso organizacional* de los docentes

Tabla 6

Dimensión rediseñar la organización y compromiso organizacional

| | | | Compromiso organizacional | | |
|--------------|-------|-------------|---------------------------|------------|-------------|
| | | | Regular | Bueno | Total |
| Rediseñar | Malo | % del total | 37,5% (15) | 62,5% (25) | 100,0% (40) |
| organización | | | | | |
| | Total | % del total | 37,5% (15) | 62,5% (25) | 100,0% (40) |

En la Tabla 6 se presenta que el 62,5%(25) de los docentes, sostienen que hay un buen *compromiso organizacional*, es decir los colaboradores se comprometen auténticamente con los objetivos organizacionales y se adhieren de manera espontánea a las metas institucionales, aunque un 37.5%(15) lo perciben que sólo existe una conexión laboral por situaciones normativas. Contrariamente los mismos encuestados perciben un nivel malo en la *dimensión rediseñar organización*, pues consideran que a pesar que demuestran lealtad con la institución, ésta no brinda las condiciones básicas para demostrar sus capacidades profesionales e impulsar un trabajo colaborativo.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la *dimensión gestionar la instrucción* y el *compromiso organizacional* de los educadores.

Tabla 7**Dimensión gestionar la instrucción y el compromiso organizacional**

| | | | Compromiso organizacional | | |
|--------------------------|-------|--------------------|---------------------------|------------|-------------|
| | | | Regular | Bueno | Total |
| Gestionar la instrucción | Malo | % dentro del total | 37,5% (15) | 62,5% (25) | 100,0% (40) |
| | Total | % dentro del total | 37,5% (15) | 62,5% (25) | 100,0% (40) |

En la Tabla 7 se presenta que el 62,5%(25) de los docentes, califican como bueno el *compromiso organizacional*, se puede entender que los colaboradores se involucran con la institución porque sienten entusiasmo y satisfacción con la gestión de la organización, otro 35%(15) lo perciben en el nivel regular, se puede inferir que no tienen vínculos estables con la organización, demostrando cierto nivel de resistencia a colaborar con las metas institucionales. También se visualiza que el 62,5%(25) perciben un nivel malo de la *dimensión gestionar la instrucción*, pues consideran que no reciben de los directivos de la organización el apoyo técnico ni acciones de mejora a las aulas de clase.

4.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación directa y significativa entre el *liderazgo pedagógico* y el *compromiso organizacional* de los docentes de la Institución Educativa N° 14799, Ignacio Escudero-Sullana, 2019.

H₀: No existe relación directa y significativa entre el *liderazgo pedagógico* y el *compromiso organizacional* de los docentes de la institución Educativa N° 14799, Ignacio Escudero-Sullana, 2019.

Tabla 8**Relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional.**

| | | | Compromiso organizacional |
|-----------------|----------------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo pedagógico | Coeficiente de correlación | ,778** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 40 |

La Tabla 8 presenta un coeficiente rho de 0,778 (correlación muy fuerte) y un valor de significación de 0.000; resultado menor al determinado por la investigadora (sig. <0.05); en conclusión, se comprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₁₁: Existe relación significativa entre la *dimensión establecer direcciones* y el *compromiso organizacional*

H₀₁: No existe relación significativa entre la *dimensión establecer direcciones* y el *compromiso organizacional*

Tabla 9**Relación entre la dimensión establecer direcciones y el compromiso organizacional**

| | | | Compromiso organizacional |
|-----------------|------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Establecer direcciones | Coeficiente de correlación | ,621** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 40 |

La Tabla 9 describe un coeficiente rho de 0,621 (correlación considerable) y un valor de significación 0,000 <0.05; en conclusión, se comprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₁₂: Existe relación significativa entre la *dimensión desarrollar personas* y el *compromiso organizacional*

H₀₂: No existe relación significativa entre la *dimensión desarrollar personas* y el *compromiso organizacional*.

Tabla 10

Relación entre la dimensión desarrollar personas y el compromiso organizacional

| | | Compromiso organizacional | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Desarrollar personas | Coeficiente de correlación | ,661** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 40 |

La Tabla 10 reseña un valor rho equivalente a 0,661 (correlación considerable) y un coeficiente de significación (0,000) <0.05; En consecuencia, se valida la hipótesis del estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₁₃: Existe relación significativa entre la *dimensión rediseñar la organización* y el *compromiso organizacional*

H₀₃: No existe relación significativa entre la *dimensión rediseñar la organización* y el *compromiso organizacional*

Tabla 11

Relación entre la dimensión rediseñar la organización y el compromiso organizacional

| | | Compromiso organizacional | |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Rediseñar la organización | Coeficiente de correlación | ,357** |
| | | Sig. (bilateral) | ,024 |
| | | N | 40 |

La Tabla 11 detalla que el valor rho es 0,357 (correlación débil), y el coeficiente de significación (0,024) <0.05; por lo tanto, se comprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H_{i4}: Existe relación significativa entre la *dimensión gestionar la instrucción* y el *compromiso organizacional*.

H₀₄: No existe relación significativa entre la *dimensión gestionar la instrucción* y el *compromiso organizacional*.

Tabla 12

Relación entre la dimensión gestionar la instrucción y el compromiso organizacional

| | | Compromiso organizacional |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Gestionar la instrucción | Coeficiente de correlación |
| | | Sig. (bilateral) |
| | | N |
| | | ,781** |
| | | ,000 |
| | | 40 |

La Tabla 12 especifica el valor rho de 0,781 (correlación muy fuerte) y un valor de significación (0.000) <0.05; como resultado se constata la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En lo referente al objetivo general: Determinar la relación entre *el liderazgo pedagógico* y el *compromiso organizacional*, los resultados demuestran relación significativa y un nivel bueno de *liderazgo pedagógico* y de *compromiso organizacional*.

Los hallazgos descriptivos en el nivel bueno (62.5%) del *compromiso organizacional* (Tabla 3), coinciden con el estudio de Méndez (2015) que infiere un alto compromiso de los trabajadores con la organización. Con respecto a los resultados positivos (62.5%) del *liderazgo pedagógico*, concuerdan con la investigación de Mory y Fernández (2018), quienes en sus resultados deducen que los docentes denotan preparación en sus habilidades y conocimientos ante sus estudiantes. Por otro lado, en la Tabla 8 se constata una correlación significativa ($\rho = 0,778$ y sig. 0.000), se infiere dependencia entre ambos hechos. Este escenario es similar a la investigación de Pajuelo (2018) quien además enfatiza que en toda organización los directivos deben lograr el apoyo de sus colaboradores para el logro de las metas estratégicas.

Al mismo tiempo, los datos de la Tabla 3 consolidan las posturas teóricas de Barraza y Acosta (2008) sobre *compromiso organizacional* y el Modelo teórico de Meyer y Allen (1991), los mencionados autores coinciden en recalcar los vínculos emotivos y normativos creados por los trabajadores en su convivencia diaria, así como las motivaciones con la organización. En cuanto a los resultados del *liderazgo pedagógico*, son congruentes con los planteamientos de Leithwood y Riehl, (2009) y la Teoría de las Relaciones de Daft (2006), los teóricos defienden las premisas de que el líder tiene el compromiso de fortalecer las interacciones, motivar y guiar a los colaboradores a objetivos comunes.

Respecto al objetivo 1: Determinar la relación entre la *dimensión establecer direcciones* con el *compromiso organizacional*, las cifras de la Tabla 4 revelan un nivel bueno de *compromiso organizacional*, este resultado es contrario con los hallazgos de Marín (2018) que evidencia insatisfacción de los encuestados con el manejo de la organización. En la misma Tabla 4 se indica un nivel malo

en la *dimensión establecer direcciones*, realidad opuesta a la que investigó Bravo (2017), y que deriva resaltando que los directivos ponen en la práctica una interrelación efectiva entre los colaboradores que inciden en la calidad del servicio. También en la Tabla 9 se constata una correlación significativa (ρ 0,621 y sig. 0,000) entre ambos hechos, se puede entender que son dependientes.

Asimismo, los datos descriptivos de la Tabla 4 respecto al nivel satisfactorio del *compromiso organizacional*, están en coherencia con el pensamiento de Tejada y Arias (2005), se comprende que hay un involucramiento de los docentes con las metas de la institución educativa. Asimismo, el resultado está en perspectiva con el razonamiento de Begoña, Goñi y Madorrán (2000) quienes mencionan que cuando se logra implicar a los docentes en las acciones educativas se llega a un mayor apego con las metas institucionales. En oposición a éstos resultados, la Tabla 4 presenta una tendencia negativa en la percepción de la *dimensión establecer direcciones*, contradiciendo las ideas de Leithwood y Riehl, (2009), se conjetura que no existe consenso y participación activa de los docentes en la planificación de las acciones educativas. Esta realidad podría deberse a que la imagen del líder pedagógico en las escuelas no es suficiente (Gutiérrez, 2019).

En cuanto al objetivo 2: Determinar la relación entre la *dimensión desarrollar personas* y el *compromiso organizacional*, la Tabla 5 demuestra que la mayoría de encuestados (35%) observan un nivel bueno de *compromiso organizacional*, y un porcentaje similar (35%) sostienen que el *compromiso organizacional* es regular, éste último resultado coincide con la indagación de Pajuelo (2018) que argumenta la limitada identificación y satisfacción que presentan los docentes de la institución educativa. En la misma tabla se reportó un nivel malo en la *dimensión desarrollar personas* (35%), discrepando con Morales (2019) quien probó que los directivos cumplían con acompañar las labores pedagógicas de los maestros. En cuanto a los valores de correlación significativa de la Tabla 10 (ρ 0,661 y sig. 0,000) se ha corroborado que ambos fenómenos están asociados.

Respecto a los resultados positivos de la Tabla 5 del *compromiso organizacional*, concuerdan con el razonamiento de Loli (2006), sus ideas destacan que la comunidad en pleno tiene una actitud de respeto a las normas y se identifican por el bienestar de la institución educativa. De otro modo ocurre con la tendencia negativa de la *dimensión desarrollar personas*, escenario que discrepa con los argumentos de Leithwood y Riehl, (2009), se interpreta que en la institución educativa no está cumpliendo en fortalecer las habilidades y capacidades personales y profesionales de los colaboradores. Para Gimeno (1995) los directivos debieran orientar sus esfuerzos en acompañar el desarrollo profesional de sus docentes lo que redundaría en un mejor servicio educativo.

Sobre el objetivo 3: Determinar la relación entre la *dimensión rediseñar la organización* y el *compromiso organizacional*, los resultados de la Tabla 6 refieren un buen nivel de *compromiso organizacional* (62,5%), a diferencia de Rumichi (2018), que reportó en su investigación un nivel medio. En otro sentido, la misma Tabla 5 cita un nivel malo en la *dimensión rediseñar organización* (62.5%), ésta realidad coincide con la investigación realizada por Echegaray (2018) subrayando la necesidad de que los directivos debieran crear las condiciones para brindar soporte a los docentes. Por su parte, los valores correlacionales y significativos (ρ 0,357 y sig.0,024) de la Tabla 11 exponen que son eventos dependientes.

Cabe destacar también que los datos de la Tabla 6 sobre el nivel bueno del *compromiso organizacional* concuerdan con la postura de Barraza y Acosta (2008), el estudio evidencia que los docentes se encuentran compenetrados con la misión y visión de la escuela. En otro sentido, los resultados en el nivel malo de la *dimensión rediseñar la organización* rebaten la postura de Leithwood y Riehl (2009), significa que los directivos deben facilitar los canales para motivar a los docentes a mejorar sus competencias y desarrollar un trabajo colaborativo.

Finalmente, en el objetivo 4: Determinar la relación entre la *dimensión gestionar la instrucción* y el *compromiso organizacional*, la Tabla 7 justifica

descriptivamente el nivel bueno del *compromiso organizacional* (62.5%), en cambio Jiménez (2018) reportó un nivel regular, explicando que los docentes tienen limitadas habilidades para relacionarse plenamente con los demás lo que a su vez influye en el desarrollo institucional. No obstante, en la misma Tabla 6 se localiza un nivel malo de la *dimensión gestionar la instrucción* (62.5%), discrepando con la investigación de Morales (2019) que señaló un nivel alto, argumentando que los directivos cumplen con brindar las condiciones para que el docente se sienta satisfecho en su trabajo. En cuanto a la correlación encontrada (ρ 0,781 y sig. 0.000) en la Tabla 12 el estudio ha certificado que son conceptos asociados.

Sobre el resultado satisfactorio del *compromiso organizacional*, concuerda con la postura de Meyer & Allen (1991), argumentan que el logro de los objetivos institucionales está relacionado con la identificación de los docentes. Por el contrario, el nivel malo de la *dimensión gestionar la instrucción* contradice las ideas de Leithwood y Riehl (2009). Para los autores, el líder debe proveer los recursos necesarios para optimizar la práctica del docente, a decir de Bocanegra (2012) es importante políticas de Estado para formar

VI. CONCLUSIONES

1. Los docentes de la Institución Educativa N° 14799 Ignacio Escudero de Sullana evidencian un nivel bueno (62.5%) de *compromiso organizacional* y de *liderazgo pedagógico* (Tabla 3) lo que significa que los docentes se están identificando con la institución educativa y tienen las condiciones básicas para desarrollar su trabajo. Así también la Tabla 8 ha demostrado la relación significativa (ρ 0,778 y sig. 0,000) entre el *liderazgo pedagógico* con el *compromiso organizacional* de los maestros.
2. Los docentes consideran en el nivel bueno (62.5%) el *compromiso organizacional* y en el nivel malo (62.5%) a la *dimensión establecer direcciones* (Tabla 4); bajo estos resultados se puede deducir que los docentes se comprometen y participan de manera activa cuando la institución les convoca a pesar de que los directivos no asumen un rol de liderazgo que atienda sus expectativas personales y profesionales. Además, la Tabla 9 describe la relación significativa (ρ 0,621 y sig. 0,000) entre la *dimensión establecer direcciones* con el *compromiso organizacional* de los profesores.
3. Los docentes valoran en el nivel bueno (35%) el *compromiso organizacional* y en el nivel malo (35%) a la *dimensión desarrollar personas* (Tabla 5); se interpreta que los profesores tienen predisposición para cumplir con el trabajo en la institución, aunque no perciban el interés de los directivos por capacitarlos para mejorar sus capacidades y competencias profesionales. También la Tabla 10 describe la relación significativa (ρ 0,661 y sig. 0,000) entre la *dimensión desarrollar personas* con el *compromiso organizacional* de los docentes.
4. Los docentes valoran en el nivel bueno (62.5%) el *compromiso organizacional* y en el nivel malo (62.5%) a la *dimensión rediseñar organización* (Tabla 6) estos resultados expresan que los maestros muestran identificación con las metas de la institución no obstante la gestión no promueve estrategias para un trabajo en conjunto. Al mismo tiempo, la Tabla 11 describe la relación significativa (ρ 0,357 y sig. 0,024) entre la *dimensión rediseñar organización* con el *compromiso organizacional* de los profesores.

5. Los docentes valoran en el nivel bueno (62.5%) el *compromiso organizacional* y en el nivel malo (62.5%) a la *dimensión gestionar la instrucción* (Tabla 7), *debe suponerse que los maestros muestran interés y agrado a pesar de que la institución no implementa los recursos y espacios para optimizar el trabajo docente*. En igual forma, la Tabla 12 describe la relación significativa (ρ 0,781 y sig. 0,000) entre la *dimensión gestionar la instrucción* con el *compromiso organizacional* de los profesores.

VII. RECOMENDACIONES

- Los docentes y directivos deben fortalecer sus habilidades del liderazgo pedagógico con la finalidad de influenciar positivamente en los demás y en su compromiso organizacional, ya que, según Bernal e Ibarrola, (2015) el liderazgo pedagógico direcciona y ejerce predominio en los trabajadores.
- Los docentes y directivos deben consensuar los planes estratégicos de la institución con la finalidad de generar el compromiso institucional en toda la comunidad educativa, ya que según Leithwood y Riehl, (2009) genera identidad y compromiso institucional, teniendo en cuenta que se ha demostrado que el establecimiento de dirección está relacionado con el compromiso organizacional.
- Los docentes y directivos deben fortalecer y desarrollar las competencias profesionales de todos los colaboradores de la institución educativa que les permita participar activamente y comprometerse con la institución, ya que, según Loli, (2006) los predispone al compromiso organizacional, teniendo en cuenta que se ha evidenciado que el desarrollo de las personas está asociado con el compromiso hacia la organización.
- Los docentes y directivos, deben implementar y desarrollar estrategias de rediseño organizacional que integre y comprometa a todos los colaboradores, ya que según Leithwood y Riehl, (2009) la reinversión de los procesos en forma positiva genera interés en los colaboradores teniendo en cuenta que el desarrollo de personas y el compromiso organizacional están vinculados.
- Los docentes y directivos, deben gestionar programas de especialización que promuevan la creatividad en todos los ámbitos laborales, ya que, según Barraza y Acosta, (2008) se puede evidenciar que el colaborador muestra mayor nivel de creatividad cuando aplica herramientas innovadoras, considerando que la gestión de instrucción y el compromiso organizacional están asociados.

REFERENCIAS

- Álvarez, F. (2001). El liderazgo de la calidad total. Barcelona, España: Editorial Praxis S.A.
- Arias, Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. México, Edit. Unam. Revista De Contaduría y Administración, N° 200, enero- marzo 2001.
- Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la Investigación. (Edición electrónica) Disponible: <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/2i.htm> [Consulta: 2007, junio 2]
- Ayvar, Z. (2014). Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 del distrito de Villa María del triunfo, Lima 2014. Universidad mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Revista Innovación Educativa, vol. 8, núm. 45, octubre-diciembre, 2008, pp. 20-35. Instituto Politécnico Nacional, Distrito Federal, México.
- Begoña, S., Goñi, L. y Madorrán, G. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. Revista Europea de dirección y economía de la empresa, 9(1), 139-149.
- Bernal, A. e Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. Revista Iberoamericana de Educación. N° 67, pp. 55-70
- Bocanegra, M. (2012). El liderazgo de los directivos y el desempeño laboral del personal administrativo y docente en la Institución Educativa en Convenio Virgo Potens. Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima.
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación, 3 (5), 79-106.
- Bolívar, A; López, J.; y Murillo J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. Revista Fuentes, 14; pp. 15-60

- Bravo, C. (2017). Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región (Tesis grado). Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Carrasco, J. (2005). Métodos de investigación. México. Ediciones Mc Graw Hill.
- Cortina, J. (1993) ¿Qué es el coeficiente alfa? Un examen de teoría y aplicaciones. J Appl Psychol, 78: 98-104.
- Covey, S. (2009). El 8º hábito. De la efectividad a la grandeza. Barcelona: Paidós Ibérica, S.A.
- Daft, R. (Ed.). (2006). La Experiencia del Liderazgo. México: CENGAGE Learning.
- Echegaray, N. (2018). Liderazgo Pedagógico y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes - Abancay, 2018 (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- García, M. (1993). La Encuesta. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.
- Gimeno, J. (1995). La dirección de centros: análisis de tareas. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE
- Gutiérrez, C. (2019). El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Hernández, R, Fernández, C., y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México. Quinta edición. Ediciones Mc Graw Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2003). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madriral.PDF
- Jiménez, D. (2018). Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del Distrito de Piura – 2017 (Tesis grado). Universidad Alas Peruanas. Piura, Perú.
- Kolakowski, L. (1988). La filosofía positiva. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Landeau, R. (2007) Elaboración de trabajos de investigación 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- Ledesma, R. (2019). Las técnicas de investigación. Recuperado de Monografías: monografías. Come - Hall.

- Leithwood, K. y Riehl, C. (2005). Lo que sabemos sobre liderazgo exitoso. Nueva York, NY: Teachers College Press. Press.
- Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. Revista IIPSI, 9(1), 37-67.
- Loza (2014). Liderazgo y Compromiso organizacional en los Docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. Lima, Perú: a Universidad San Martin de Porres
- Lugo, Z. (2018). Población y muestra. Diferenciador.com. Recuperado de: <https://www.diferenciador.com/sobre-nosotros/>
- Marín, M. (2018). Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal Docente de una Unidad Educativa de Cuenca – Azuay (Tesis grado). Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.
- Medina, A. (2014). “El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria”. Universidad Católica de Valparaíso, Chile.
- Méndez, A. (2015). Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco Arqueológico en México (Tesis grado). Universidad de Montemorales. México.
- Meyer, J y Allen, N. (1991). Un modelo de conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. Revisión de la gestión de recursos humanos, 1 (1), 61-89. doi: 10.1016 / 1053-4822 (91)
- Morales, H. (2019). Liderazgo pedagógico y su relación con el logro de aprendizajes en Matemática y Comunicación de los estudiantes de quinto año de Educación Secundaria de la Institución Educativa San Martín Sechura-Piura, 2017 (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú.
- Mori, Z., et al (2017). Compromiso organizacional docente de una Institución educativa inicial pública del Sector nueva Rioja, Rioja, San Martín. (Tesis grado). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Mory, D. y Fernández, J. (2018). Relación entre el liderazgo pedagógico de los docentes y el clima de aula en estudiantes de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa Manuel Gonzáles Prada del distrito de Huari, 2015 (Tesis grado). Universidad Católica Sedes Sapientiae. Lima, Perú.

- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Consultado el 18 de abril de 2008 de <http://www.monografias.com/trabajos15/investigacion/investigacion.shtm>
- OCDE (2009). Mejorar el liderazgo escolar, reporte del contexto mexicano. (44906121) Recuperado de <https://www.oecd.org/edu/school/44906121.pdf>
- Pajuelo, L. (2018). Liderazgo y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 32149, Ambo – 2018 (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Peñuelas, M. (2010). Métodos de investigación. 1ra. Edición, México. Ed.
- Ramos, A. (2005). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima. (Tesis de maestría). Universidad de Colima. Colombia.
- Ríos, M. (2010). El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1 (231), 103- 125.
- Rojas, R. (2007). El proceso de investigación científica, México, Trillas.
- Rumichi, W. (2018). Nivel de compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N°16192 de Bagua- Amazonas (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo, Perú.
- Sabino, C. (1992). El Proceso de Investigación. Caracas: Editorial PANAPO.
- Tamariz, H. (2014). Gestión de la calidad y liderazgo pedagógico de los Institutos de Educación Superior Pedagógico Públicos, Región Piura. Universidad Cesar Vallejo.
- Taylor, F. (2012). Principios de la Administración Científica. (11° edición). México: Herrero Hnos. S. A.
- Tejada, J. y Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 10(2), 295-309.
- Uribe, J (2001) Maquiavelismo: conceptualización, medición y su relación con otras variables. (Tesis de Doctorado) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Valenzuela, E. (2004). El positivismo. Chile. Atlantic International University.

Recuperado

de:

<https://www.aiu.edu/spanish/publications/student/spanish/el-positivismo-augusto-comte.htm>.

Villafuente, (2019). Técnicas de investigación. Recuperado de Eumed: eumed.net.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable “1”

INSTRUMENTO N° 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel del liderazgo pedagógico, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

| Nº | INDICADORES / ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| | DIMENSIÓN: Establecer direcciones | | | | | |
| 01 | ¿Los directivos fomentan la participación de la comunidad educativa para la toma de decisiones curriculares y administrativas? | | | | | |
| 02 | ¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa en elaboración y ejecución de los planes estratégicos? | | | | | |
| 03 | .-¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos y metas de la institución | | | | | |
| 04 | ¿Los directivos se cercioran de que todos sepan la visión de futuro de la institución educativa? | | | | | |
| 05 | .-¿Los directivos alinean y direccionan esfuerzos para que los docentes y administrativos cumplan con sus funciones y objetivos curriculares y administrativas? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 06 | . ¿Los directivos establecen objetivos claros para el trabajo del docente y administrativos durante el año académico | | | | | |
| 07 | ¿Los directivos establecen metas para mejorar las prácticas pedagógicas durante el año académico? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: Desarrollar personas | | | | | |
| 08 | ¿Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones de riesgo para la comunidad educativa? | | | | | |
| 09 | ¿Los directivos generan espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre docentes? | | | | | |
| 10 | . ¿Los directivos gestionan la formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en el aula? | | | | | |
| 11 | ¿Los directivos prestan atención a los problemas personales de los docentes, administrativos y estudiantes? | | | | | |
| 12 | ¿Los directivos buscan innovaciones y mejoras potenciales y pertinentes para la administración y práctica docente? | | | | | |
| 13 | ¿Los directivos orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en concordancia con el PEL, PR y el PEN | | | | | |
| 14 | ¿Los directivos estimulan la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas? | | | | | |
| 15 | ¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación para la mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje | | | | | |
| 16 | ¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación para la mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje | | | | | |
| | DIMENSIÓN: Rediseñar la organización | | | | | |
| 17 | ¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje? | | | | | |
| 18 | ¿Los directivos generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente? | | | | | |
| 19 | ¿Los directivos manejan estrategias de prevención | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación? | | | | | |
| 20 | ¿Los directivos facilita espacios de expresión de opinión de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de aprendizaje, basado en el reconocimiento de su capital cultural | | | | | |
| | DIMENSIÓN: Gestionar la instrucción | | | | | |
| 21 | ¿Los directivos preveen apoyo técnico y material a los docentes? | | | | | |
| 22 | ¿Los directivos monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos? | | | | | |
| 23 | ¿Los directivos realizan el monitoreo y la retroalimentación oportuna a estudiantes con dificultades de aprendizaje? | | | | | |
| 24 | ¿Los directivos promueven la evaluación formativa y permanente en el aprendizaje de los estudiantes | | | | | |

Anexo 2: Ficha técnica de la variable “1”

FICHA TÉCNICA SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

1. NOMBRE : Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo.
2. AUTORES : Merino Castillo Deyanira
3. FECHA : 2019
4. OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel de liderazgo Pedagógico. En sus dimensiones: establecer direcciones, desarrollar Personas, gestionar la instrucción.
5. APLICACIÓN : Docentes de la Institución educativa N° 14 799 Ignacio Escudero - Sullana
6. ADMINISTRACIÓN : Individual
7. DURACIÓN : 30 minutos
8. TIPO DE ÍTEMS : Preguntas
9. N° DE ÍTEMS : 24
10. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

1ª Establecer direcciones: 8 ítems

Construcción de una visión compartida: 1, 2 y 3 ítems

Compromiso de los miembros de la organización: 4, 5, ítems

Fomentar la aceptación de objetivos grupales: 6 y 7, ítems

2ª Desarrollar personas: 9 ítems

Atención y apoyo individual a los docentes: 8, 9, ítems

Atención y apoyo intelectual: 10, 11, 12,13 y 14 ítems

Interacción permanente y visibilidad con estudiantes: ,15 y 16 ítems

3ª Rediseñar la organización: 3 ítems

Construir una cultura colaborativa: 17 y 18 ítems

Crear relaciones productivas: 19, 20, ítems

4ª Gestionar la instrucción: 4 ítems

Proveer apoyo técnico a los docentes: 21 y ,22

Monitoreo de actividades: 23 y 24 ítems

Total, de ítems: 24

11. EVALUACIÓN

Puntuación

| Escuadra cuantitativa | Escala cualitativa |
|-----------------------|--------------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi Nunca |
| 3 | A Veces |
| 4 | Casi Siempre |
| 5 | Siempre |

Evaluación en niveles por dimensión

| Escala cualitativa | Escala cualitativa | | | | | | | |
|--------------------|------------------------|----------------|----------------------|----------------|---------------------------|----------------|--------------------------|----------------|
| Niveles | Establecer direcciones | | Desarrollar personas | | Rediseñar la organización | | Gestionar la instrucción | |
| | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo |
| Malo | 1 | 11 | 1 | 15 | 1 | 6 | 1 | 6 |
| Regular | 12 | 22 | 16 | 30 | 7 | 12 | 7 | 12 |
| Bueno | 23 | 35 | 31 | 45 | 13 | 20 | 13 | 20 |

Evaluación de variable

| Niveles | Liderazgo pedagógico | |
|---------|----------------------|----------------|
| | Puntaje mínimo | Puntaje máximo |
| Malo | 1 | 40 |
| Regular | 41 | 80 |
| Bueno | 81 | 120 |

TABLA Descripción

| NIVEL MALO | NIVEL REGULAR | NIVEL BUENO |
|---|---|--|
| El docente que se ubica en este nivel de liderazgo pedagógico no asume un rol protagónico en la | El docente que se ubica en este nivel muestra interés se esfuerza un poco más principalmente asociada al liderazgo pedagógico. En tal | El docente que se ubica en este nivel de liderazgo pedagógico requiere contar con docentes |

| | | |
|---|---|---|
| <p>conducción del proceso enseñanza aprendizaje pues el acompañamiento a la plana docente es limitado su comunicación hacia todos los trabajadores es deficiente, no asume las funciones como líder, le falta mucho por liderar su puntuación oscila entre 1 al 40.</p> | <p>sentido, las supervisiones y acompañamientos que los directivos realizan a los docentes están orientados a elevar los procesos de enseñanza- aprendizaje y por consiguiente, mejorar continuamente la calidad de servicio educativo Su puntuación oscila entre 41 a 80</p> | <p>colaboradores que se identifiquen y se comprometan con los lineamientos estratégicos de la organización con la finalidad de contar con su participación activa y positiva hacia el logro de la visión y las metas y objetivos trazados. Sin embargo, también se hace necesario contar con directivos que asuman un tipo de liderazgo que contribuya a integrar Irradian energía positiva, esta característica de liderazgo se da en líderes carismáticos y optimistas, irradian felicidad y entusiasmo alejando a las personas negativas. los esfuerzos hacia el mejoramiento continuo. Su puntuación oscila entre 81 al 120</p> |
|---|---|---|

Anexo 3: Base de datos de la variable “1”

| Nº | V1= LIDERAZGO PEDAGÓGICO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|----|----|----|----|----|----|-------|--------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------------------------------|-----|-----|-----|-------|------------------------------|-----|-----|-----|-------|-----|
| | D1= Establecer direcciones | | | | | | | Total | D2= Desarrollar personas | | | | | | | | Total | D3= Rediseñar la organización | | | | Total | D4= Gestionar la instrucción | | | | Total | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | | P16 | P17 | P18 | P19 | | P20 | P21 | P22 | P23 | | P24 |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 34 | 2 | 5 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 5 | 13 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | 1 | 5 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 6 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 21 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 1 | 5 | 5 | 3 | 14 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 8 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 25 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 24 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 11 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 17 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 |
| 12 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 21 | 2 | 2 | 4 | 3 | 11 | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 |
| 13 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 30 | 5 | 1 | 5 | 5 | 16 | 4 | 3 | 2 | 5 | 14 |
| 14 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 32 | 1 | 3 | 5 | 5 | 14 | 4 | 3 | 5 | 5 | 17 |
| 15 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 31 | 4 | 2 | 5 | 5 | 16 | 3 | 3 | 2 | 4 | 12 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 17 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 26 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4 | 1 | 3 | 3 | 11 | 5 | 3 | 2 | 3 | 13 |
| 18 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 1 | 2 | 5 | 5 | 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 25 | 2 | 3 | 5 | 5 | 15 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 |
| 20 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 25 | 4 | 2 | 5 | 5 | 16 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 33 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 22 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 25 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 31 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 |
| 23 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 5 | 5 | 3 | 4 | 17 |
| 24 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 28 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 5 | 4 | 4 | 15 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 37 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 2 | 5 | 5 | 3 | 15 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 22 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 26 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 5 | 1 | 2 | 3 | 11 |
| 28 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 2 | 5 | 5 | 17 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 |
| 29 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 23 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 27 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 1 | 2 | 5 | 3 | 11 |
| 30 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 34 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 |
| 32 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 33 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 |
| 34 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 13 | 2 | 5 | 4 | 4 | 15 | 1 | 2 | 4 | 4 | 11 |
| 35 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 29 | 2 | 2 | 4 | 4 | 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 36 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 24 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 32 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 |
| 37 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 28 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 33 | 2 | 5 | 2 | 2 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 38 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 3 | 5 | 14 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 |
| 40 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “1”

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,856 | 24 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|--|--|---|
| VAR00001 | 68,20 | 226,589 | ,430 | ,850 |
| VAR00002 | 68,40 | 229,200 | ,422 | ,850 |
| VAR00003 | 68,10 | 231,884 | ,302 | ,855 |
| VAR00004 | 68,15 | 217,503 | ,678 | ,841 |
| VAR00005 | 68,15 | 234,871 | ,285 | ,855 |
| VAR00006 | 68,20 | 215,537 | ,659 | ,841 |
| VAR00007 | 68,25 | 224,513 | ,471 | ,848 |
| VAR00008 | 68,20 | 220,379 | ,577 | ,844 |
| VAR00009 | 67,90 | 224,411 | ,599 | ,845 |
| VAR00010 | 68,75 | 234,513 | ,304 | ,854 |
| VAR00011 | 68,25 | 219,461 | ,575 | ,844 |
| VAR00012 | 68,00 | 241,053 | ,162 | ,858 |
| VAR00013 | 67,95 | 240,050 | ,114 | ,862 |
| VAR00014 | 67,90 | 224,516 | ,596 | ,845 |
| VAR00015 | 67,95 | 218,787 | ,665 | ,842 |
| VAR00016 | 67,85 | 235,397 | ,280 | ,855 |
| VAR00017 | 68,30 | 218,221 | ,646 | ,842 |
| VAR00018 | 68,00 | 232,737 | ,407 | ,851 |
| VAR00019 | 68,65 | 251,292 | -,115 | ,870 |
| VAR00020 | 68,10 | 221,568 | ,475 | ,848 |
| VAR00022 | 68,25 | 218,092 | ,623 | ,843 |
| VAR00023 | 68,45 | 238,997 | ,208 | ,857 |
| VAR00024 | 68,65 | 233,608 | ,344 | ,853 |

Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable “1”

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa, Sullana, 2019

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES |
|----------------------|--|--|---|-----------|--------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|-------------------------------|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| LIDERAZGO PEDAGOGICO | Establecer direcciones: Elaboración y ejecución de los planes estratégicos de la institución, consiste en la construcción de una visión compartida, en el compromiso de los miembros de la organización y el fomentar la aceptación de objetivos grupales (Leithwood y Riehl, 2009). | Construcción de una visión compartida | 1. ¿Los directivos fomentan la participación de la comunidad educativa para la toma de decisiones curriculares y administrativas? | | | | | | X | | | | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | 2. ¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa en elaboración y ejecución de los planes estratégicos? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | | 3.-¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos y metas de la institución ? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Compromiso de los miembros de la organización | 4. ¿Los directivos se cercioran de que todos sepan la visión de futuro de la institución educativa? | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | 5-¿Los directivos alinean y direccionan esfuerzos para que los docentes y administrativos cumplan con sus funciones y objetivos curriculares y administrativas? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Fomentar la aceptación de objetivos grupales | 6. ¿Los directivos establecen objetivos claros para el trabajo del docente y administrativos durante el año académico? | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | | | | | | | | | | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | 7. ¿Los directivos establecen metas para mejorar las prácticas pedagógicas durante el año académico? | | | | | | | | | | | | | | |
| | Desarrollar personas: Desarrollo del personal docente tanto en aspectos pedagógicos como en aspectos personales, hace referencia a la atención y apoyo individual a los docentes, la atención y apoyo intelectual y la interacción permanente y visibilidad con estudiantes (Leithwood y Riehl, 2009). | Atención y apoyo individual a los docentes | 8. ¿Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones de riesgo para la comunidad educativa? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 09. ¿Los directivos generan espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre docentes? | | | | | | | | | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | 10. ¿Los directivos gestionan la formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en el aula? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Atención y apoyo intelectual | 11. ¿Los directivos prestan atención a los problemas personales de los docentes, administrativos y estudiantes? | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | 12. ¿Los directivos buscan innovaciones y mejoras potenciales y pertinentes para la administración y práctica docente? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | | 13. ¿Los directivos orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en concordancia con el PEL, PR y el PEN? | | | | | | | | | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | 14. ¿Los directivos estimulan la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Interacción permanente y visibilidad con estudiantes | 15. ¿Los directivos gestionan la información que produce la institución y la emplea como insumo para la toma de decisiones para mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes? | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | 16. ¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación para la mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaja? | | | | | | | | | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | Rediseñar la organización: Acciones orientadas a reinventar los procesos académicos y administrativos, hace referencia a construir una cultura colaborativa y a crear relaciones productivas (Leithwood y Riehl, 2009). | Construir una cultura colaborativa | 17. ¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje? | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 18. ¿Los directivos generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente? | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Crear relaciones productivas | 19. ¿Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación? | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | | 20. ¿Los directivos facilita espacios de expresión de opinión de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de aprendizaje, basado en el | | | | | | | | | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | Gestionar la instrucción: Selección óptima del personal docente para la institución, hace referencia a proveer apoyo técnico a los docentes y al monitoreo de actividades (Leithwood y Riehl, 2009). | Promover apoyo técnico a los docentes | reconocimiento de su capital cultural? 21. ¿Los directivos proveen apoyo técnico y material a los docentes? | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 22. ¿Los directivos monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos? | | | | | | | | X | | X | | X | |

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para recoger información sobre liderazgo pedagógico en una Institución Educativa de Sullana.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa de Sullana

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor


CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación del IESPP "Piura"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado
- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

| | | | |
|--------------|---------------------|---------|------------|
| Muy adecuado | Adecuado | Regular | Inadecuado |
|--------------|---------------------|---------|------------|


Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa, Sullana, 2019

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSE RVACIÓN Y/RECO MENDACI ONES |
|----------------------|---|--|--|-----------|--------------|------------|------------|-------|---|----|---|----|---|----|--|----|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | RELACI ÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACI ÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACI ÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS | | RELACI ÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| LIDERAZGO PEDAGOGICO | Establecer direcciones: Elaboración y ejecución de los planes estratégicos de la institución, consiste en la construcción de una visión compartida, en el compromiso de los miembros de la organización y el fomentar la aceptación de objetivos grupales | Construcción de una visión compartida | 1. ¿Los directivos fomentan la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la construcción de la visión, misión valores objetivos y metas institucionales? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. ¿Los directivos promueven participación de los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar la visión de la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | (Leithwood y Riehl, 2009). | | 3.-¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos y metas de la institución ? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Compromiso de los miembros de la organización | 4. ¿Los directivos se cercioran de que todos sepan la visión de futuro de la institución educativa? | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | 5-¿Los directivos alinean y direccionan esfuerzos para que los docentes y administrativos cumplan con sus funciones y objetivos curriculares y administrativas? | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Fomentar la aceptación de objetivos grupales | 6. ¿Los directivos establecen metas para mejorar las practicas pedagogicas durante el año academico escolar objetivos claros para el trabajo del docente y administrativos durante el año académico? 7. ¿Los directivos establecen metas para mejorar las prácticas pedagógicas durante el año académico? | | | | | | | | X | | X | | X | | |

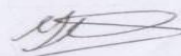
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | Desarrollar personas: Desarrollo del personal docente tanto en aspectos pedagógicos como en aspectos personales, hace referencia a la atención y apoyo individual a los docentes, la atención y apoyo intelectual y la interacción permanente y visibilidad con estudiantes (Leith Wood y Riehl, 2009). | Atención y apoyo individual a los docentes | 8. ¿Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones de riesgo para la comunidad educativa? | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 09. ¿Los directivos generan espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre docentes? | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 10 ¿Los directivos gestionan oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje. | | | | | | | | X | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | visibilidad con estudiantes | 14. ¿Los directivos gestionan la información que produce la institución y la emplea como insumo para la toma de decisiones para mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | Rediseñar la organización: Acciones orientadas a reinventar los procesos académicos y administrativos, hace referencia a construir una cultura colaborativa y a crear relaciones productivas (Leithwood y Riehl, 2009). | Construir una cultura colaborativa | 15.- ¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autovaloración para la mejora continua orientados al logro de las metas? 16. ¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | para el cumplimiento de las metas de aprendizaje? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | </ |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | Gestionar la instrucción: Selección óptima del personal docente para la institución, hace referencia a proveer apoyo técnico a los docentes y al monitoreo de actividades (Leithwood y Riehl, 2009). | de las metasde aprendizaje,sobre la base del conocimientode su capital cuktura. | | | | | | | | | | | | | |
| | | 20. ¿Los directivos realizan la provisión de apoyo técnico y material a los docentes? 21. ¿Los directivos monitorean y orientan el uso de estarategias y recursos metodologicos,asi como el uso afectivo del tiempo y los materiales educativos? | | | | | | X | | X | | X | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------------|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| hace referencia a proveer apoyo técnico a los docentes y al monitoreo de actividades (Leithwood Riehl, 2009). | Monitoreo de actividades | <p>- 22.-¿Los directivos realizan el monitoreo formativo del aprendizaje, y promueve intervenciones de reforzamiento en caso de estudiantes que no están progresando según las expectativas?</p> <p>23.-¿Los directivos realizan la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes?</p> | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |



Mgtr. Guillermo Seminario Colán
 Universidad Nacional de Piura
 Mención: Didáctica
 A1346117

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Liderazgo pedagógico

OBJETIVO: Valorar el instrumento para recoger información sobre liderazgo pedagógico en una Institución Educativa de Sullana.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa- Sullana

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SEMINARIO COLÁN, GUILLERMO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

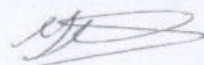
EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado

- Director de una Institución Educativa

VALORACIÓN:

| | | | |
|--------------|---------------------|---------|------------|
| Muy adecuado | Adecuado | Regular | Inadecuado |
|--------------|---------------------|---------|------------|


Mgtr. Guillermo Seminario Colán
A1346117

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa, Sullana, 2019

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSER VACIÓ N Y/REC OMEND ACION ES |
|-------------------------|--|-----------|--|-----------|--------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|---|----|--|----|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUEST A | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| LIDERAZGO PEDAGOGICO | Establecer direcciones: Elaboración y ejecución de los planes estratégicos de la institución, consiste en la construcción de una visión compartida, en el | | 1. ¿Los directivos fomentan la participación de la comunidad educativa para la toma de decisiones curriculares y administrativas? | | | | | | X | | | | | X | | X | |

[illegible]

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|--|--|
| | | Compromiso de los miembros de la organización | de futuro de la institución educativa? | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | | 6-¿Los directivos alinean y direccionan esfuerzos para que los docentes y administrativos cumplan con sus funciones y objetivos curriculares y administrativas? | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Fomentar la aceptación de objetivos grupales | 7. ¿Los directivos establecen objetivos claros para el trabajo del docente y administrativos durante el año académico? | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | 8. ¿Los directivos establecen metas para mejorar las prácticas pedagógicas durante el año académico? | | | | | | | | | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | Desarrollar personas: Desarrollo del personal docente tanto en aspectos pedagógicos como en aspectos personales, hace referencia a la atención y apoyo individual a los docentes, la atención y apoyo intelectual y la interacción permanente y visibilidad con estudiantes (Leithwood y Riehl, 2009). | Atención y apoyo individual a los docentes | 9. ¿Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones de riesgo para la comunidad educativa? | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 10. ¿Los directivos generan espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre docentes? | | | | | | | | | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | 11. ¿Los directivos gestionan la formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en el aula? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | | 12. ¿Los directivos prestan atención a los problemas personales de los docentes, administrativos y estudiantes? | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Atención y apoyo intelectual | 13. ¿Los directivos buscan innovaciones y mejoras potenciales y pertinente para la administración y práctica docente? | | | | | | | | | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|--|
| | | | 14. ¿Los directivos orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en concordancia con el PEL, PR y el PEN? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | | 15. ¿Los directivos estimulan la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Interacción permanente y visibilidad con estudiantes | 16. ¿Los directivos gestionan la información que produce la institución y la emplea como insumo para la toma de decisiones para mejorar el nivel de | | | | | | | | | X | | X | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|---|--|--|
| | | | aprendizaje de los estudiantes? | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 17. ¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación para la mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje? | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | Rediseñar la organización: Acciones orientadas a reinventar los procesos académicos y administrativos, hace referencia a construir una cultura colaborativa y a crear relaciones productivas (Leithwood y Riehl, 2009). | Construir una cultura colaborativa | 18. ¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje? | | | | | | X | | | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 19. ¿Los directivos generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente? | | | | | | | | | X | | X | | |
| | Crear relaciones productivas | 20. ¿Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación? | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 21. ¿Los directivos facilita espacios de expresión de opinión de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de aprendizaje, | | | | | | | | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|---|--|
| | | | basado en el reconocimiento de su capital cultural? | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gestionar la instrucción: Selección óptima del personal docente para la institución, hace referencia a proveer apoyo técnico a los docentes y al monitoreo de actividades (Leithwood y Riehl, 2009). | | 22. ¿Los directivos proveen apoyo técnico y material a los docentes? | | | | | | X | | X | | X | | | X | |
| | | | 23. ¿Los directivos monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos? | | | | | | | | X | | X | | | X | |

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para recoger información sobre liderazgo pedagógico en una Institución Educativa de Sullana.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa de Sullana

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

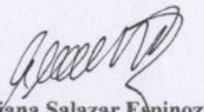
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: -

VALORACIÓN:

| | | | |
|--------------|---------------------|---------|------------|
| Muy adecuado | Adecuado | Regular | Inadecuado |
|--------------|---------------------|---------|------------|


Dra. Liliana Salazar Espinoza
EVALUADORA
MATRIZ DE VALIDACIÓN

Anexo 6: Instrumento de la variable "X"

INSTRUMENTO N° 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel del compromiso organizacional, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

| Nº | INDICADORES / ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| | DIMENSIÓN: Compromiso afectivo | | | | | |
| 01 | ¿Siente como si los problemas de la institución educativa fueran suyos? | | | | | |
| 02 | ¿Se siento como parte de una familia en la institución educativa donde labora? | | | | | |
| 03 | ¿Se siento ligado emocionalmente a la institución educativa que actualmente trabaja? | | | | | |
| 04 | ¿Se siente integrado plenamente a la institución educativa donde labora? | | | | | |
| 05 | ¿Experimenta un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa? | | | | | |
| 06 | ¿Tiene un significado personal especial la institución educativa? | | | | | |
| 07 | ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución educativa? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: Compromiso de continuación | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 08 | ¿Considera que sería muy duro dejar la institución inclusive si lo quisiera? | | | | | |
| 09 | ¿Considera que afectaría su vida si decidiera salir de la institución educativa? | | | | | |
| 10 | ¿Considera que su aporte es necesario para la institución educativa? | | | | | |
| 11 | ¿Siente que tendría muy pocas Opciones de trabajo si saldría de la institución? | | | | | |
| 12 | ¿Aposto tanto por esta institución que se le hace difícil trabajar en otro sitio? | | | | | |
| 13 | ¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución? | | | | | |
| 14 | ¿Considera que permanecer en esta institución es una cuestión tanto de necesidad como de deseo? | | | | | |
| 15 | ¿Considera que tendrá consecuencias negativas si deja la institución educativa por la inseguridad que representan las alternativas disponibles? | | | | | |
| 16 | ¿Considera que tiene más ventajas si sigue laborando en esta institución? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: Compromiso normativo | | | | | |
| 17 | ¿Siente obligación de permanecer en esta institución educativa? | | | | | |
| 18 | ¿Siente que no estaría bien dejar esta institución aún por un beneficio mayor? | | | | | |
| 19 | ¿Considera que la institución educativa merece toda su lealtad? | | | | | |
| 20 | ¿Se siente en deuda con la institución educativa? | | | | | |
| 21 | Se siente satisfecho con su trabajo porque le permite hacer cosas que le gustan de su vocación? | | | | | |

Anexo 7: Ficha técnica de la variable “X”

FICHA TECNICA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. NOMBRE : Cuestionario para medir el nivel de Compromiso organizacional.
2. AUTORES : Merino Castillo Deyanira
3. FECHA : 2019
4. OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel del Compromiso Organizacional en sus dimensiones compromiso afectivo, Compromiso de continuación y compromiso normativo.
5. APLICACIÓN : Docentes de la Institución educativa N° 14 799 Ignacio Escudero Sullana
6. ADMINISTRACIÓN : Individual
7. DURACIÓN : 30 minutos
8. TIPO DE ÍTEMS : Preguntas
9. N° DE ÍTEMS : 21
10. DISTRIBUCIÓN : dimensiones e indicadores

1ª Compromiso afectivo: 8 ítems

Lazos emocionales: 1, 2,3 y 4, ítems

Orgullo de pertenencia a la institución: 5,6y 7 ítems

2ª Compromiso Continúo: 9 ítems

Necesidad de trabajo en la institución: 8,9 y 10 ítems

Opciones laborales: 11,12 y 13 ítems

Evaluación de permanencia: 14,15 y 16 ítems

3ª Compromiso Normativo: 6 ítems

Reciprocidad con la institución.: 17 y 18 ítems

Lealtad a la institución.: 19, ítems

Sentimiento de agradecimiento: 20 ,21 ítems

Total, de ítems: 21

11. EVALUACIÓN

Puntuación

| Escuadra cuantitativa | Escala cualitativa |
|-----------------------|--------------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi Nunca |
| 3 | A Veces |
| 4 | Casi Siempre |
| 5 | Siempre |

Evaluación en niveles por dimensión

| Escala cualitativa | Escala Cualitativa | | | | | |
|--------------------|---------------------|----------------|----------------------------|----------------|----------------------|----------------|
| Niveles | Compromiso afectivo | | Compromiso de continuación | | Compromiso normativo | |
| | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo |
| Malo | 1 | 11 | 1 | 15 | 1 | 8 |
| Regular | 12 | 22 | 16 | 30 | 9 | 16 |
| Bueno | 23 | 35 | 31 | 45 | 17 | 25 |

Evaluación de variable

| Niveles | Compromiso organizacional | |
|---------|---------------------------|----------------|
| | Puntaje mínimo | Puntaje máximo |
| Malo | 1 | 36 |
| Regular | 37 | 72 |
| Bueno | 73 | 110 |

Tabla Descripción

| NIVEL MALO | NIVEL REGULAR | NIVEL BUENO |
|---|--|---|
| El docente que se ubica en este nivel, bajo del compromiso organizacional sustenta en una persona o grupo de personas que no les gusta participar en actividades de la escuela se siente con problemas que afectan el proceso de aprendizaje. Oscila entre 1 al 36. | El docente que se ubica en este nivel del compromiso organizacional sustenta en una relación colaborativa no existe una conexión directa más allá de un contrato laboral con la institución educativa se tendrá escasa identificación del docente con las actividades institucionales su puntuación oscila entre 37 a 72 | El docente que se ubica en este nivel contribuye al fortalecimiento de la institución educativa a través de sugerencias orientadas a mejorar el nivel del compromiso organizacional se siente feliz orgulloso de trabajar en esta institución educativa. Su puntuación oscila entre 73 al 110 |

Anexo 8: Base de datos de la variable “X”

| Nº | V2= COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-------|-----|
| | D1= Compromiso afectivo | | | | | | | Total | D2= Compromiso de continuación | | | | | | | | Total | D3= Compromiso normativo | | | | | Total | |
| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | | P21 |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 22 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 14 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 30 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 24 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 16 |
| 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 27 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 15 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 16 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 17 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 11 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 21 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 20 |
| 12 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 14 |
| 13 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 25 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 20 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 36 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 15 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 15 |
| 17 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 38 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 10 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 21 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 20 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 20 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 13 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 15 |
| 21 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 27 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 34 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 21 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 31 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 26 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 19 |
| 27 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 21 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 27 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 16 |
| 28 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 31 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 29 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 25 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 30 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 11 |
| 31 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 12 |
| 32 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 33 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 17 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 34 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 23 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 18 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 31 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 12 |
| 36 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 22 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 20 |
| 37 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 15 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 25 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 17 |
| 39 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 22 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 40 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 25 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 33 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 20 |

Anexo 9: Estadísticos de fiabilidad de la variable “X”

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Casos Válido | 20 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,840 | 22 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|--|--|--|
| VAR00001 | 66,05 | 193,945 | ,451 | ,832 |
| VAR00002 | 66,25 | 196,829 | ,432 | ,833 |
| VAR00003 | 65,90 | 201,147 | ,281 | ,839 |
| VAR00004 | 66,00 | 185,368 | ,706 | ,821 |
| VAR00005 | 66,00 | 202,632 | ,280 | ,839 |
| VAR00006 | 66,05 | 184,576 | ,658 | ,822 |
| VAR00007 | 66,10 | 191,463 | ,506 | ,829 |
| VAR00008 | 65,95 | 194,576 | ,467 | ,831 |
| VAR00009 | 65,75 | 193,987 | ,562 | ,828 |
| VAR00010 | 66,60 | 201,726 | ,315 | ,837 |
| VAR00011 | 65,95 | 196,682 | ,385 | ,835 |
| VAR00012 | 65,85 | 207,818 | ,174 | ,842 |
| VAR00013 | 65,80 | 206,800 | ,123 | ,847 |
| VAR00014 | 65,75 | 194,303 | ,552 | ,828 |
| VAR00015 | 65,80 | 188,589 | ,637 | ,824 |
| VAR00016 | 65,70 | 206,116 | ,192 | ,842 |
| VAR00017 | 66,15 | 185,187 | ,696 | ,821 |
| VAR00019 | 66,50 | 217,421 | -,111 | ,857 |
| VAR00018 | 65,85 | 201,713 | ,367 | ,835 |
| VAR00020 | 65,70 | 194,432 | ,458 | ,832 |
| VAR00021 | 66,40 | 200,884 | ,298 | ,838 |
| VAR00022 | 66,05 | 191,629 | ,525 | ,829 |

Anexo 10: Matriz de validación de expertos del instrumento de la variable “X”

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa, Sullana, 2019

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES |
|---------------------------|--|-------------------|---|-----------|--------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|-------------------------------|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Compromiso organizacional | Compromiso Afectivo: Identificación psicológica del empleado, considerando los lazos emocionales y el orgullo de pertenencia a la | Lazos emocionales | 1. ¿Siente como si los problemas de la institución educativa fueran suyos? | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 2. ¿Se siente como parte de una familia en la institución educativa donde labora? | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 3. ¿Se siente ligado emocionalmente a la institución educativa que actualmente trabaja? | | | | | | | | | | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|---|--|--|--|--|
| | institución (Barraza y Acosta, 2008). | | 4. ¿Se siente integrado plenamente a la institución educativa donde labora? | | | | | | | | | X | | | | |
| | | Orgullo de pertenencia a la educación | 5. ¿Experimenta un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa? | | | | | | | X | | X | | | | |
| | | | 6. ¿Tiene un significado personal especial la institución educativa? | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 7. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución educativa? | | | | | | | | | X | | | | |
| | Compromiso Continuo: Apego de carácter material que el empleado tiene con la institución, considerando la necesidad de trabajo en la institución, las Opciones laborales y evaluación de permanencia (Barraza y Acosta, 2008). | Necesidad de trabajo en la institución | 8. ¿Considera que sería muy duro dejar la institución inclusive si lo quisiera? | | | | | | X | X | | X | | | | |
| | | | 09 ¿Considera que afectaría su vida si decidiera salir de la institución educativa? | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 10. ¿Considera que su aporte es necesario para la institución educativa? | | | | | | | | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|----------|----------|--|--|--|
| | | Opciones laborales | 11. ¿Siente que tendría muy pocas Opciones de trabajo si saldría de la institución? | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 12. ¿Aposto tanto por esta institución que se le hace difícil trabajar en otro sitio? | | | | | | | | | X | | | |
| | | | 13. ¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución? | | | | | | | | | X | | | |
| | | Evaluación de permanencia | 14. ¿Considera que permanecer en esta institución es una cuestión tanto de necesidad como de deseo? | | | | | | | | X | X | | | |
| | | | 15. ¿Considera que tendrá consecuencias negativas si deja la institución educativa por la inseguridad que representan las alternativas disponibles? | | | | | | | | | X | | | |
| | | | 16. ¿Considera que tiene más ventajas si sigue laborando en esta institución? | | | | | | | | | X | | | |

[illegible]

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para recoger información sobre compromiso organizacional en una Institución Educativa de Sullana.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa de Sullana

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación del IESPP "Piura"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado

- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

| | | | |
|--------------|---------------------|---------|------------|
| Muy adecuado | Adecuado | Regular | Inadecuado |
|--------------|---------------------|---------|------------|

.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa, Sullana, 2019

[illegible]

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|----------|--|----------|--|----------|--|---|--|--|
| | | | educativa fueran suyos? | | | | | | X | | X | | X | | x | | |
| | | | 3. ¿Se siente ligado emocionalmente a la institución educativa que actualmente trabaja? | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 4. ¿Se siente integrado plenamente a la institución educativa donde labora? | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | Orgullo de pertenencia a la educación | 5. ¿Experimenta un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa? | | | | | | | | X | | X | | x | | |
| | | | 6. ¿Tiene un significado personal especial la institución educativa? | | | | | | | | | | X | | x | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|--|---|--|--|
| | | | 7. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución educativa? | | | | | | | X | | X | | X | | |
| Compromiso Continuo: Apego de carácter material que el empleado tiene con la institución, considerando la necesidad de trabajo en la institución, las Opciones laborales y evaluación de permanencia (Barraza y Acosta, 2008). | Necesidad de trabajo en la institución | 8. ¿Considera que sería muy duro dejar la institución inclusive si lo quisiera? | | | | | | X | X | | X | | | | | |
| | | 09 ¿Considera que afectaría su vida si decidiera salir de la institución educativa? | | | | | | | | | X | | | | | |
| | | 10. ¿Considera que su aporte es necesario para la institución educativa? | | | | | | | | | X | | | | | |
| | Opciones laborales | 11. ¿Siente que tendría muy pocas Opciones de trabajo si | | | | | | | | X | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | saldría de la institución? | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 12. ¿Aposto tanto por esta institución que se le hace difícil trabajar en otro sitio? | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 13. ¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución? | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | Evaluación de permanencia | 14. ¿Considera que permanecer en esta institución es una cuestión tanto de necesidad como de deseo? | | | | | | X | | | | X | | | | |
| | | | 15. ¿Considera que tendrá consecuencias negativas si deja la institución educativa por la inseguridad que representan las | | | | | | | | | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | | | alternativas disponibles? | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 16. ¿Considera que tiene más ventajas si sigue laborando en esta institución? | | | | | | | | | | X | | | | |
| | Compromiso Normativo: Experimentación del trabajador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la institución, considerado a la reciprocidad con la institución, la lealtad a la institución y el sentimiento de agradecimiento (Barraza y Acosta, 2008). | Reciprocidad con la institución | 17. ¿Siente obligación de permanecer en esta institución educativa? | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 18. ¿Siente que que no estaría bien dejar esta institución aún por un beneficio mayor? | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | Lealtad a la institución | 19. ¿Se sentiría culpable si dejara esta institución? | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 20. ¿Considera que la institución educativa | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | | | merece toda su lealtad? | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Sentimiento de agradecimiento | 21. ¿Se siente en deuda con la institución educativa? | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 22. ¿Se siente satisfecho con su trabajo porque le permite hacer cosas que le Gustan de su vocación? | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 23. ¿Tiene sentimientos de agradecimiento hacia la institución por brindarle una oportunidad de trabajo? | | | | | | | | X | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | brindarle una oportunida d de trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|



Mgtr. Guillermo Seminario Colán
 Universidad Nacional de Piura
 Mención: Didáctica
 A1346117

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Compromiso Organizacional

OBJETIVO: Valorar el instrumento para recoger información sobre compromiso organizacional en una Institución Educativa de Sullana.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa- Sullana

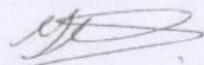
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SEMINARIO COLÁN, GUILLERMO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador
- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado
- Director de una Institución Educativa

VALORACIÓN:

| | | | |
|--------------|---------------------|---------|------------|
| Muy adecuado | Adecuado | Regular | Inadecuado |
|--------------|---------------------|---------|------------|


Mgtr. Guillermo Seminario Colán
A1346117

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa, Sullana, 2019

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSER VACIÓN Y/RECO MENDA CIONES | | | |
|---------------------------|---|----------------------|--|-----------|--------------|---------|------------|-------|---|----|---|----|---|----|---|----|--|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADO R | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADO R Y EL ÍTEMS | | RELACIÓ N ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUES TA | | | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| Compromiso organizacional | Compromiso Afectivo: Identificación psicológica del empleado, considerando los lazos emocionales y el orgullo de pertenencia a la institución (Barraza y Acosta, 2008). | Lazos emocionales | 1. ¿Siente como si los problemas de la institución educativa fueran suyos? | | | | | | X | | X | | | | | | | | | |
| | | | 2. ¿Se siente como parte de una familia en la institución educativa donde labora? | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 3. ¿Se siente ligado emocionalmente a la institución educativa que actualmente trabaja? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 4. ¿Se siente integrado plenamente a la institución educativa donde labora? | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|----------|--|----------|--|--|--|--|--|
| | | Orgullo de pertenencia a la educación | 5. ¿Experimenta un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa? | | | | | | | | X | | | | | |
| | | | 6. ¿Tiene un significado personal especial la institución educativa? | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 7. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución educativa? | | | | | | | | | | | | | |
| | Compromiso Continuo: Apego de carácter material que el empleado tiene con la institución, considerando la necesidad de trabajo en la institución, las Opciones laborales y evaluación de permanencia (Barraza y Acosta, 2008). | Necesidad de trabajo en la institución | 8. ¿Considera que sería muy duro dejar la institución inclusive si lo quisiera? | | | | | | X | | X | | | | | |
| | | | 09 ¿Considera que afectaría su vida si decidiera salir de la institución educativa? | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 10. ¿Considera que su aporte es necesario para la institución educativa? | | | | | | | | | | | | | |
| | | Opciones laborales | 11. ¿Siente que tendría muy pocas Opciones de trabajo si saldría de la institución? | | | | | | | | X | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---------------------------|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | 12. ¿Aposto tanto por esta institución que se le hace difícil trabajar en otro sitio? | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | | 13. ¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución? | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | | Evaluación de permanencia | 14. ¿Considera que permanecer en esta institución es una cuestión tanto de necesidad como de deseo? | | | | | | | | | | X | | X | | | | | |
| | | | 15. ¿Considera que tendrá consecuencias negativas si deja la institución educativa por la inseguridad que representan las alternativas disponibles? | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| | | | 16. ¿Considera que tiene más ventajas si sigue laborando en esta institución? | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| Compromiso Normativo: Experimentación del trabajador de un | | | 17. ¿Siente obligación de permanecer en esta institución educativa? | | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |

[illegible]

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para recoger información sobre compromiso organizacional en una Institución Educativa de Sullana.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa de Sullana

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: -

VALORACIÓN:

| | | | |
|--------------|---------------------|---------|------------|
| Muy adecuado | Adecuado | Regular | Inadecuado |
|--------------|---------------------|---------|------------|

.....
Dra. Liliana Salazar Espinoza

Hoja de vida de los validadores

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACION PROFESIONAL

| Grados Académicos y Títulos | Denominación | Universidad |
|-----------------------------|--|---|
| Doctor | Administración de la educación | Universidad César Vallejo |
| Magister | Investigación y docencia | Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque |
| Titulo Profesional | Ingeniero | Universidad Nacional de Piura |
| | Licenciado en educación | Universidad Nacional de Piura |
| | Educación Rural | -ONG PROMEB; York Université; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura |
| | Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa | Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco |
| Diplomados | Diplomado en gestión de los aprendizajes | Universidad César Vallejo |

III. EXPERIENCIA LABORAL

| Nombre de la Institución | Cargo Desempeñado |
|--|--|
| IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca | -Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación |
| IESTP "Ricardo Ramos Plata" Sechura | Docente / jefe de producción |
| IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana | Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA |
| ISTP. "Otto Towsman" | Docente |
| ISPP "Felipe García Figallo" Piura | Docente |
| ACTUALMENTE | |
| IESPP " Piura" | -Jefe del Unidad de Investigación |
| UCV- Programa de Posgrado | - Docente |

IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

| Denominación del premio o certificación | Universidad/Institución que otorga | Año |
|---|---|------|
| Certificado de producción intelectual | Derrama Magisterial- MED 2 ^{do} puesto | 2018 |

V. PUBLICACIONES:

| Denominación de la investigación | Nombre de la revista | Año |
|--|----------------------------------|------|
| Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto". | Monografía.com RVM N 005-2009-ED | 2009 |

VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Postgrado

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

Seminario Colán, Guillermo

II. FORMACION PROFESIONAL

| Grados Académicos y Títulos | Denominación | Universidad |
|-----------------------------|--|--|
| Bachiller | Educación | Universidad Marcelino Champagnat |
| Magister | Didáctica | Universidad Nacional de Piura |
| Título Profesional | Licenciado en Educación | Universidad César Vallejo |
| Especialización | Especialista en Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar | Pontificia Universidad Católica del Perú |
| Diplomados | Comunicación, Matemáticas y Ciencia | Universidad Nacional de Piura |
| | Estrategias de Comprensión de Textos | Universidad de Piura |
| | Gestión Escolar y Liderazgo Pedagógico | Pontificia Universidad Católica del Perú |

III. EXPERIENCIA LABORAL

| Nombre de la Institución | Cargo Desempeñado |
|--|---|
| Colegio Parroquial Mixto "San Pedro Chanel" | - Docente - Tutor - Capacitador - Jefe de núcleo de Acreditación |
| Institución Educativa "Pedro Ruiz Gallo" | - Sub Director |
| ACTUALMENTE Institución Educativa N° 14879 – San Miguel – Ignacio Escudero | - Director |

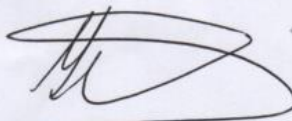
IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

| Denominación del premio o certificación | Universidad/Institución que otorga | Año |
|---|------------------------------------|------|
| Participación en diversos concursos en Innovaciones Pedagógicas | Ministerio de Educación | 2014 |

V. PUBLICACIONES:

| Denominación de la investigación | Institución | Año |
|--|--|------|
| Propuesta Metodológica para promover el nivel Inferencial de Comprensión Lectora | Universidad Nacional de Piura | 2012 |
| Proyecto de Innovación Pedagógica para promover habilidades lectoras | FONCODES | 2019 |
| La Gestión Escolar y el Liderazgo Pedagógico | Pontificia Universidad Católica del Perú | 2018 |

VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Postgrado



Mgtr. Guillermo Seminario Colán
Universidad Nacional de Piura
Mención: Didáctica
A1346117

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.- TÍTULOS Y/O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA- UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA- UNIVERSIDAD HERMILO VALIZAN. HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA- UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLÓGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO, UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONOR ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST-GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA.

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY- ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

Anexo 11: Matriz de consistencia

LIDERAZGO PEDAGOGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA

| VARIABLE 1 | Problema general | Objetivo general | hipótesis general |
|-----------------------------|--|--|--|
| LIDERAZGO PEDAGÓGICO | ¿En qué medida se relacionan el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de una Institución Educativa, Sullana? | Establecer la relación del liderazgo pedagógico con el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa 14799 Ignacio Escudero Sullana? | El liderazgo pedagógico se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes en una Institución Educativa 14799 Ignacio Escudero Sullana. |
| DIMENSIONES | Problema específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas |
| Establecer direcciones | ¿En qué medida se relaciona la dimensión establecer direcciones con el compromiso organizacional de los docentes? | Determinar de qué manera la dimensión establecer direcciones con el compromiso organizacional entre los docentes. | Existe relación significativa entre establecer direcciones y el compromiso organizacional de los docentes. |
| Desarrollar personas. | ¿En qué medida se relaciona la dimensión desarrollar personas con el compromiso organizacional docente? | Establecer en qué medida la dimensión desarrollar personas se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes. | Existe relación significativa entre desarrollar personas con el compromiso organizacional de los docentes. |
| Rediseñar la organización | ¿Cómo se relaciona la dimensión rediseñar la organización con el Compromiso organizacional de los docente? | Conocer cómo se relaciona la dimensión rediseñar la organización con el compromiso organizacional de los docentes. | Existe relación significativa entre rediseñar la organización y el compromiso organizacional de los docentes. |
| Gestionar la instrucción | ¿Cómo se relaciona la dimensión gestionar la instrucción con el compromiso organizacional de los docentes? | Determinar cómo se relaciona la dimensión gestionar la instrucción con el compromiso organizacional de los docentes. | Existe relación significativa entre gestionar la instrucción y el compromiso organizacional de los docentes |

Anexo 12 y 13: Documento de autorización de estudio

I.E N° 14799 - San Jacinto - Ignacio Escudero



Ministerio
de Educación



Piura
Región



"Año De la lucha contra la corrupción e impunidad"

San Jacinto, 07 de noviembre del 2019

OF No 01 -GR-P-SR-"LCC"-UGEL-S-I.E 14799-IGNACIO ESCUDERO.

Directora de la Institución Educativa N° 14799 Ignacio Escudero

Dra: Yuliana Ruiz Peña

Deyanira Merino Castillo, docente de la I.E N° 14799 de Ignacio Escudero, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada **"Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa, Sullana, 2019."**

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente

Deyanira Merino Castillo



Dra. Yuliana Ruiz Peña
DIRECTORA

Recibido 7/11/19

Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa, Sullana, 2019.

Objetivo de la investigación: Conocer el Liderazgo Pedagógico de los docentes

Autor: Deyanira Merino Castillo

Lugar donde se realizará la investigación: I.E N° 14799 Turicarami

Nombre del participante: Mario Martín Augusto Roto

Yo Mario Martín Augusto R identificado con documento de identidad N° 03650614 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Ignacio Escudero 07 de noviembre del 2019



ESCUELA DE POSGRADO
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA DEL INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

Título del proyecto de investigación: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en
docentes de una Institución Educativa, Sullana, 2019.

Objetivo de la investigación: Conocer el Compromiso organizacional de los docentes

Autor: Deyanira Merino Castillo

Lugar donde se realizará la investigación: I.E N° 14799 Turicarami

Nombre del participante: Mario Martín Aguero Peto

Yo Mario Martín Aguero Peto identificado con documento de identidad
N° 03650 614 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados
con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Ignacio Escudero 07 de noviembre del 2019

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA DEL INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

**Título del proyecto de investigación: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en
docentes de una Institución Educativa, Sullana, 2019.**

Objetivo de la investigación: Conocer el Liderazgo Pedagógico de los docentes

Autor: Deyanira Merino Castillo

Lugar donde se realizará la investigación: I.E N° 14799 Ignacio Escudero

Nombre del participante: Deyanira Merino Castillo

Yo Yuliana Ruiz Peña, identificado con documento de identidad N° 41052549 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.


Deyanira Merino Castillo
Profesora I.E N°14799

 
Yuliana Ruiz Peña
DIRECTORA

Ignacio Escudero 07 de noviembre del 2019

Anexo 15: Fotografías

Aplicación de encuesta aplicada mi escuela 14799 Ignacio Escudero

